

ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรมต่อความสุข  
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางอรนรินทร์ แทนอ่อน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Effects of Nursing Performance Based on the Principles of the  
Sappurisdhamma on Happiness at Work of Professional Nurses  
at a Community Hospital, Surat Thani Province**

**Mrs. Ornarin Tanon**

The logo of Sukhothai Thammathirat Open University is a large, faint watermark in the background. It features a central emblem with a crown-like top, a tiered structure, and three horizontal arrows pointing left. Below the emblem is a banner with Thai script. The entire logo is enclosed in a decorative, flame-like border.

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุข  
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล นางอรนรินทร์ แทนอ่อน


แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

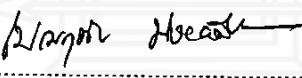
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

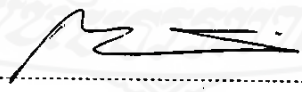
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุญชร เจือดี

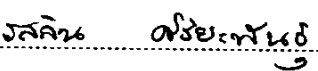
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นพวรรณ เป็ยชื่อ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุญชร เจือดี)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์รสติน ศิริระพันธ์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุข  
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ผู้วิจัย** นางอรนรินทร์ แทนอ่อน รหัสนักศึกษ 2565100126 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว  
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุญชร เจือดี **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม และ (3) เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน สุ่มเข้ากลุ่มทดลองที่ปฏิบัติการพยาบาลตามหลักสัปปริสธรรม และกลุ่มเปรียบเทียบที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติกลุ่มละ 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.97 ก่อนนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราก ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน และสถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (2) พยาบาลวิชาชีพหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p < .001$ ) (3) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p < .001$ )

**คำสำคัญ** ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ หลักสัปปริสธรรม

**Thesis title :** Effects of Nursing Performance Based on the Principles of the Sappurisadhamma on Happiness at Work of Professional Nurses at a Community Hospital, Surat Thani Province

**Researcher:** Mrs. Ornarin Tanon; **ID:** 2565100126;

**Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration);

**Thesis advisors:** (1) Dr.Premruechai Noimuenwai, Assistant Professor;  
(2) Dr.Kunchorn Choutee, Assistant Professor; **Academic year:** 2016

### Abstract

The purposes of this quasi-experimental research were (1) to study the happiness at work of professional nurses at a community hospital, Surat Thani province, (2) to compare an increase of happiness at work of professional nurses who worked based on the principles of the Sappurisadhamma between before and after using the principles of the Sappurisadhamma, and (3) to compare an increase of happiness at work of professional nurses who worked based on the principle of the Sappurisadhamma and professional nurses who worked as usual.

The sample consisted of 20 professional nurses working at a community hospital in Surat Thani province. They were selected by purposive sampling and randomly selected into an experimental group and a compared group. The happiness at work questionnaire was used as a research tool. The content validity index (CVI) and Cronbach's alpha reliability co-efficient of this research tool were 0.97 and 0.95 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, paired t-test, and independent t-test.

The research findings were as follows. (1) Professional nurses rated their happiness at work at the moderate level. 2) After using the principles of the Sappurisadhamma, professional nurses had an increase in their happiness at work statistically higher than before ( $p < .001$ ). Finally, 3) An increase of happiness at work of professional nurses who performed based on the Sappurisadhamma was statistically higher than professional nurses who worked as usual ( $p < .001$ ).

**Keywords:** Happiness at work, Professional nurses, Sappurisadhamma

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนกระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา อีกทั้งยังคอยติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นพวรรณ เป็ยชื่อ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้สละเวลา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณนายแพทย์สมยศ จารุโกภาวัฒน์ อดีตผู้อำนวยการ โรงพยาบาล นางจินตนา เกษเมือง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ขอขอบคุณหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สละเวลา ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และขอกราบขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้สละเวลาในการเข้าร่วม โครงการวิจัย

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ สามี และลูกๆ ที่น่ารัก และเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุน ทั้งกำลังกาย และกำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษารุ่น 9 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บุพการี ครูอาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำวิจัยต่อไปในอนาคต

อรนรินทร์ แทนอ่อน

กุมภาพันธ์ 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์ .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับสัปปริสธรรม .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	37
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้หลักสัจปฐิธรรม.....	45
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการ พยาบาลตามปกติ.....	47
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	50
สรุปการวิจัย .....	50
อภิปรายผล .....	55
ข้อเสนอแนะ .....	59
บรรณานุกรม .....	61
ภาคผนวก .....	67
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	68
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	70
ค ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ เก็บข้อมูล.....	72
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
ประวัติผู้วิจัย .....	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล.....	21
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	43
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง(n=20)	45
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม โดยใช้สถิติ Paired samples t-test และ Wilcoxon matched-pairs signed ranks test.....	46
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม เปรียบเทียบก่อนทดลอง โดยใช้สถิติ Independent t – test และ Mann - Whitney U test t.....	48
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม เปรียบเทียบหลังทดลองโดยใช้สถิติ Independent t – test และ Mann -Whitney U test.....	49



ญ

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	หน้า 7
------------	----------------------------	-----------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต นอกจากปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในชีวิต และยังเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี (ชัยภูธรรัตน์ เกิดสุวรรณ, 2555) จึงทำให้คนส่วนมากทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ ความมั่นคงและความสุขในชีวิต ในขณะที่ชีวิตการทำงานของบางคนอาจ ส่งผลทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า ขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานเสื่อมถอย ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตลดลง

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการในการดำเนินชีวิตนำมาซึ่งความเบิกบานใจและความ พึงพอใจในชีวิตการทำงาน หากบุคคลมีความสุขกับการงานจะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และ เต็มใจที่จะเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ดังที่ วาร์ (Warr, 1990 อ้าง ถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดภายในจิตใจ ของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงาน มีความกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าและ เกิดความภาคภูมิใจ คนทำงานที่มีความสุขนั้น ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิต เกี่ยวข้องกับสภาพในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งยังครอบคลุมเกี่ยวกับ จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งคนทำงานทั่วไปมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมี ความสุข และคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนต่างๆ จากการทำงาน (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร โห้ถ้ำของ, 2555) ได้แก่ ความต้องการให้มีอาชีพที่ มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับ ในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานที่ดี

สังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาที่มีหลักธรรมคำสอน ที่มุ่งเน้นให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ศาสนาพุทธมีหลักความเชื่อที่ว่าความสุขและความทุกข์เกิดจากการกระทำของมนุษย์เป็นสำคัญ เป้าหมายของการดำเนินชีวิตในทางพระพุทธศาสนาคือ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและสังคม การดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้นควรเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อชีวิตที่ดีมีคุณค่า คำสอนทางพระพุทธศาสนาสอนไว้ว่า สิ่งที่เป็นจุดหมายของการดำเนินชีวิตก็เป็นเรื่องของประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับความสุข (สุริยัญ ชูช่วย, 2545) ในศาสนาพุทธมีหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันและมีชีวิตการทำงาน เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตให้ไปในทางที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรและสังคมได้อย่างมีความสุข

กลุ่มการพยาบาล เป็นองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่มีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุมและรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม, 2545) กลุ่มการพยาบาลยังมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มีความท้าทาย เนื่องจากกลุ่มการพยาบาล มีบุคลากรพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบมากที่สุด ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ และระบบการปฏิบัติงานต่างๆ ได้แก่ การมอบหมายงานการเยี่ยมตรวจผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล การนิเทศและการประเมินผลการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2539) จากการศึกษาของ สุทธิดา โดพันธ์านนท์ (2549) พบว่าการเปลี่ยนแปลงภายในระบบบริหารงานบุคคล ได้แก่ ระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ได้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 57.02 เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจและไม่มั่นใจกับการคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของระบบการปฏิบัติงาน ที่ทำให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกเครียด และเหน็ดเหนื่อยก็อาจส่งผลทำให้พยาบาลไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ขาดพลังในการทำงาน และขาดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดูแลและให้บริการผู้ป่วยตามมา

โรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จัดระบบการบริหารงานตามโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง โดยรับผิดชอบจัดบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ทั้งทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพ กลุ่มการพยาบาลแบ่งงานเป็นแผนกต่างๆ เพื่อจัดบริการ โดยมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จำนวน 67 คน และพบว่าผลิตภาพทางการพยาบาลอยู่ในช่วง 115-132 ซึ่งผลิตภาพมาตรฐานอยู่ในช่วง 90-110 สะท้อนให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน โดยภาระงานที่ต้องปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานมีทั้งภาระงานหลัก ตามมาตรฐานของกองการพยาบาล ภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงพยาบาล เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าตึก หัวหน้าเวร และยังมีภาระงานตามคำสั่งเป็นครั้งคราว อาทิ กรรมการตรวจซื้อตรวจจ้าง และกรรมการโครงการเสริมต่างๆ ของทางโรงพยาบาล ในขณะที่ผลการประเมินความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ศึกษาพบว่า พยาบาลมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปีงบประมาณ 2555 – 2558 ซึ่งมีการประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีภาระงานมากทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้า เครียดและขาดความสุขในการทำงาน โรงพยาบาลที่ศึกษาจึงบรรจุแผนการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรของโรงพยาบาล ลงในแผนปฏิบัติงานและโครงการประจำปีทุกๆ ปี แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลสามารถนำหลักทางศาสนาพุทธมาเป็นกรอบแนวคิดที่จะนำพาการดำเนินชีวิตของพยาบาล ให้มีหลักการประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของคุณความดี ความงามทั้งกาย วาจา ใจ (อภิวัฒน์ แก้ววรรณรัตน์, 2547) ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีการคิดดี ทำดี พูดดี ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมีเมตตา กรุณา มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ที่ต้องเผชิญอยู่ในวัฏสงสาร ได้แก่ การเกิด การแก่ การเจ็บ และการตาย อันเป็นธรรมชาติของชีวิต ด้วยมีความเชื่อว่า พุทธศาสนาและการปฏิบัติตนตามแนวคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมดี เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียจะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน เป็นผู้ที่มีเหตุมีผล มีจริยธรรมในการทำงาน มีจิตใจเอื้ออาทรและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลทำความดีย่อมได้รับผลดีมีความสุข รู้สึกเป็นสุข วิชาชีพการพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการให้บริการที่ดีมีคุณภาพแก่ประชาชนในทุกช่วงวัยของชีวิต ตราบจนวาระสุดท้ายของชีวิต ให้การดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ดำรงอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การนำหลักคำสอนในศาสนาพุทธมาใช้ในการปฏิบัติงานจึงมีความสอดคล้องกับปรัชญาและพันธกิจของวิชาชีพการพยาบาล และสอดคล้องกับนโยบายของระบบบริการสาธารณสุข ที่มุ่งหมายในการจัดบริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชน

อย่างครอบคลุมและมีมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี และสามารถเข้าถึงการบริการทุกๆ ด้าน การนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงานจึงส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตสำนึกในหน้าที่ มุ่งให้การดูแลคนทั้งองค์รวม กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประโยชน์สาธารณะหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

หลักสัปปริสธรรม เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพุทธศาสนาที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือเป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง เป็นธรรมที่แสดงถึงความดีของคน ที่ควรยึดเป็นหลักสำหรับนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสุขความเจริญในหน้าที่การงานและเป็นเครื่องมือนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ธรรมหมวดนี้ประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ

7 ประการ คือ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาล การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล การนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพและยอมรับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความตระหนักในตนเอง เข้าใจถึงสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปของชีวิต ที่เป็นไปตามกฎของเหตุและผล การทำงานที่รู้จักใช้เหตุและผลจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ยาก ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่นำหลักของสัปปริสธรรม 7 ประการมาใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาตนให้พร้อมด้วยหลักแห่งสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้ทั้ง 7 ประการ และทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติขององค์กร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เมื่อเกิดความเข้าใจสิ่งต่างๆแล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามัคคีในการทำงาน สามารถปรับตัวในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าหลักสัปปริสธรรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้ และศึกษาผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการทางการพยาบาลในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานนานขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม

2.3 เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหลักสัปปริสธรรม 7 และแนวคิดการปรับพฤติกรรมคนในองค์กรให้มีความสุขในพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ที่กล่าวว่าคนในองค์กรแต่ละคนนั้นมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยปกติหน้าที่จะกำหนดไว้ชัดเจนทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ ใบพรรณงานหรือแบบปฏิบัติงาน และในกรณีไม่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ คำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน โดยทางวาจาหรืออื่นๆ การพัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้หลักของสัปปริสธรรม 7 ประการเป็นการปรับปรุงพัฒนาตนให้พร้อมด้วยหลักแห่งสัปปริสธรรม ได้แก่

1. รัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุและสาเหตุต่างๆ
2. อตถัญญตา คือ การรู้จักผล ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์ผลที่เกิดจากสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิต
3. อตตัญญตา คือ การรู้จักตน ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์ตนเองทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และความสามารถ
4. มัตตัญญตา คือ การรู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักหลักของความพอดี การดำเนินชีวิตพอเหมาะพอควร
5. กาลัญญตา คือ การรู้จักเวลา ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกาลเทศะ
6. ปริสัจญญตา คือ การรู้จักชุมชน ความเป็นผู้ปฏิบัติ การปรับตนและแก้ไขตนให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มและชุมชน
7. บุคคลปรปริญญตา คือ การรู้จักบุคคล ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

หลักสัปปริสธรรมนี้เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพุทธศาสนา ที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือเป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง เป็นธรรมที่แสดงถึงความดีของคนและควรยึดเป็นหลักสำหรับนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเป็นเครื่องมือนำพาท้องค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักของสัปปริสธรรม 7 ประการจำเป็นต้องพัฒนาคนให้พร้อมด้วยหลักแห่งสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้ทั้ง 7 ประการ และทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของคน และธรรมชาติขององค์กร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เมื่อเกิดความเข้าใจสิ่งต่างๆแล้ว จะทำให้ พยาบาลวิชาชีพทำงานตามบทบาทที่องค์กรกำหนดให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

การวัดความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของมานิเยน (Manion, 2003) ว่าความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

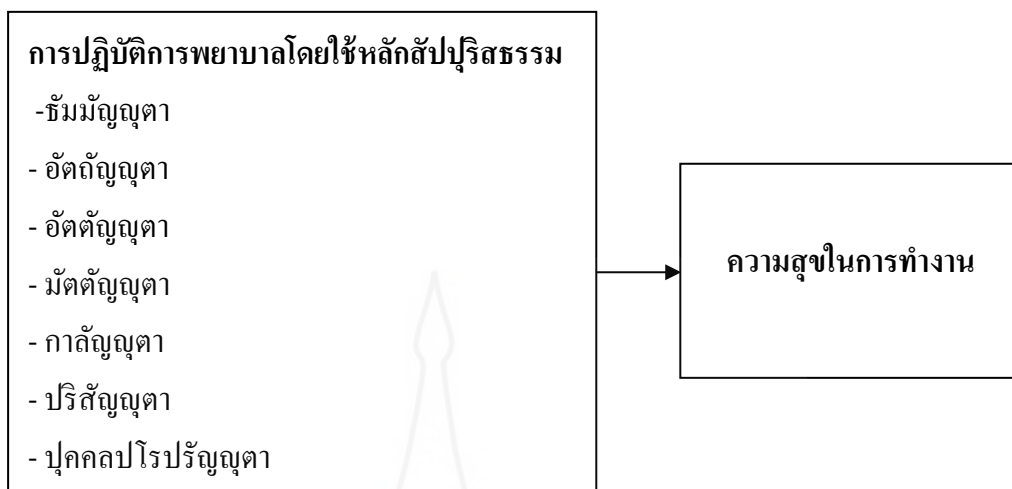
1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรักความผูกพันในงาน การรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่เป็นส่วนสำคัญของงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาในการปฏิบัติงาน รวมถึงรู้สึกเป็นสุขและมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้รู้ว่าคนได้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลลัพธ์ในทางบวก ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในชีวิต มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน การได้รับความคาดหวังที่ดี ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ร่วมงานรวมทั้งการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
- 4.2 การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมสูงกว่าการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานก่อนนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล
- 4.3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมเพิ่มสูงขึ้นกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental research Design) โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

##### 5.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 67 คน

##### 5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 *ตัวแปรต้น* คือ การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ ความสุขในการทำงาน

### 5.3 ระยะเวลาในการศึกษา

ศึกษาระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม - 24 สิงหาคม 59 รวมเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง พยาบาลที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล ให้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพได้ โดยปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

**6.2 ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึก หรืออารมณ์ที่ดีของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากโรงพยาบาลที่ศึกษา ที่เกิดขึ้นในช่วงก่อน ขณะหรือหลังปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกพอใจ การทำงานอย่างมีชีวิตชีวา ความรู้สึกถึงการมีพลังในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมีความเพลิดเพลินในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้สามารถประเมินจากองค์ประกอบ 4 ด้านตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

**6.2.1 การติดต่อสัมพันธ์** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในที่ทำงาน การให้ความช่วยเหลือและดูแลซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยอย่างเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

**6.2.2 ความรักในงาน** หมายถึง ความรักความผูกพันในงาน การรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสุขเพลิดเพลินในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและปรารถนาในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

**6.2.3 ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การได้รับรู้ว่าคนได้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในชีวิต รู้สึกถึงการมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรเกิดการพัฒนา

**6.2.4 การเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความตั้งใจในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

**6.3 การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ทางการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงพยาบาล ตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ที่ระบุได้ในระเบียบทางราชการ โดยมีการสอดแทรกหลักสัปปริสธรรมเข้าไปในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย ฐัมมัญญตา อตถัญญตา อตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสัญญตา และปุกคัลญญตา

**6.3.1 ฐัมมัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน จะทำให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

**6.3.2 อตถัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รู้จักผล รู้จักพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ รู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้นสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆอย่างถูกต้อง

**6.3.3 อตตัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

**6.3.4 มัตตัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติก็จะพอดีผลที่เกิดขึ้น ก็จะพอดีจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองโดยการพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตนเอง เช่น พยาบาลวิชาชีพรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์

**6.3.5 กาลัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้การเป็นคนตรงต่อเวลารู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำ หรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุขเมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

**6.3.6 ปริสัญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปรับตัวให้เข้ากับชุมชน และเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัยขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้นๆ

**6.3.7 ปุกคัลปิโรปัลญญตา** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลและกรอบแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขใน การทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

7.2 เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการ ปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรด้านอื่นๆ ให้มีความสุขในการทำงาน มีความสามัคคี และเข้าใจ ในบทบาทของกันและกันมากขึ้น

7.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการใช้หลักธรรม คำสอนทางพระพุทธศาสนา กับการบริหารงานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แก่องค์กร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม
  - 1.1 ความหมายของสัปปริสธรรม
  - 1.2 สัปปริสธรรม 7 ประการ
  - 1.3 สัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงาน
  - 1.4 การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการพยาบาล
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของความสุข
  - 2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 2.3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.4 การวัดความสุขในการทำงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม

##### 1.1 ความหมายของสัปปริสธรรม

สัปปริสธรรม คือหลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้และถือปฏิบัติ เพราะศาสนาพุทธจะสอนให้ทุกคนเป็นคนดี หลักธรรมของพระพุทธศาสนามีลักษณะเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักธรรมที่กำหนดคุณสมบัติของคนดี คือสัปปริสธรรม 7 ประการจึงสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของสัปปริสธรรม 7 ว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ให้คนเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) กล่าวถึงเป็นถึงหลักสัปปริสธรรมว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดี เป็นธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน พยาบาลวิชาชีพสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

จากพระไตรปิฎก (เล่มที่ 23 พระสูตรตันตปิฎก, 2545) ให้ความหมายของสัปปริสธรรมว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษหรือธรรมของคนดี คนที่สมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์การเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) กล่าวถึงสัปปริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษคือเป็นคุณธรรม หรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดีเป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกด้วยต้องความปรารถนาดีมี

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2549) ด้รว่าสัปปริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สำคัญของมนุษย์ เป็นสมบัติเป็นคุณลักษณะของมนุษย์มีปัญญา รู้ได้ ทำได้ เข้าใจว่าความกตัญญู กตเวทิตีเป็นคุณ ธรรมที่ดีที่ประเสริฐมนุษย์ มีสติปัญญา รักษาความดีงานของให้สมบูรณ์ด้วยหลักธรรมนี้เพื่อให้ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คงอยู่

สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์ (2554) ให้ความหมายของสัปปริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษหรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษเป็นธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผลรู้จักตัวเองและผู้อื่นรู้จักกาลเทศะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 สัปปริสธรรม 7 ประการ

หลักสัปปริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่ดีมีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ในฐานะเป็นบุคลากรพยาบาลผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาลสมควรต้องกระทำตนเป็น

แบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่นและจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงามมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 1.2.1 การรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรมีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไร อย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ และความเป็นไปของชีวิต หรือรู้หลักความจริงจะคิดจะทำอะไรก็มีหลักมีความรู้ และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการที่รู้จักว่าตนเองจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ต้องทำอะไรอย่างไรเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุถึงผลสำเร็จ

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือความเป็นผู้รู้จักเหตุรู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการความจริง รู้กฎแห่งเหตุผล และรู้ความเป็นจริง เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักคิดก่อนลงมือกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งเรียกว่ามีสติไตร่ตรองก่อนลงมือกระทำให้เกิดความรอบคอบทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เห็นผลอันจะเกิดจากการกระทำนั้นส่งผลให้รู้จักเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือเป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุข และความทุกข์อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมุ่งคงรู้จักธรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลธรรมเพราะธรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นตอให้เกิดผลทั้งสิ้น

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาเหตุใดจักให้เกิดผลใด ทำอะไรพิจารณาให้รู้เสียก่อนว่า เมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไรก่อนจะทำการทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุดีหรือไม่ดี

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยึดหลักธรรมข้อนี้ เป็นพยาบาลที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน จะทำให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

### 1.2.2 การรู้จักผล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือการรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะการงานอะไร

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือรู้ผลที่เกิดแต่เหตุตัวอย่างเช่น เห็นตำรวจจับผู้ร้ายมาได้ย่อมทราบว่าผู้ร้ายคนนั้นต้องทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งจึงถูกตำรวจจับ หรือนาย ก ได้รับรางวัลจากความรู้เพราะสอบได้ที่ 1 ก็ย่อมเป็นเพราะนาย ก มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือการรู้จักวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆอย่างถูกต้องรู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจนรู้ว่า เช่นประพฤติดามธรรมข้อนี้ จะได้รับผลอย่างไรรู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองเพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือเป็นผู้รู้จักผลเพื่อเลือกปฏิบัติ แต่สิ่งที่ส่งผลดีกับตัวเองและผู้อื่น คนที่มีคุณสมบัติตามข้อนี้จะมีความรอบคอบคิดถึงแผนการปฏิบัติงานที่ดี มีการวางตัวอย่างเหมาะสม เคารพในผู้อื่นมีสติอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้วางตัวดีและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักผล คือการรู้จักว่าสิ่งที่ตนกำลังได้รับนั้นเกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุใดอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไร

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่รู้จักผล จะต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ การรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้นสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆอย่างถูกต้อง



### 1.2.3 การรู้จักตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือ การรู้จักตนเองโดยฐานะกำลังความรู้ความสามารถ และคุณธรรมว่ามีเท่าไรอย่างไรแล้วประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและดำเนินการต่างๆให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือรู้ว่าตนใครมีฐานะสติปัญญาความรู้ความสามารถและคุณธรรมเพียงใด ไม่สำคัญผิดจากสิ่งที่เป็นจริงเพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงนั้น

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือการรู้จักตนว่าต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่าโดยฐานะภาวะกำลังความรู้ความสามารถและคุณธรรมมีเท่าใดเพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตน เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือ ความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆทั้งฐานะความเป็นอยู่หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจเมื่อรู้ว่าตนมีกำลังมีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดี มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนรู้จักประมาณตนทำอะไรพอควรแก่กำลัง

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือผู้ที่รู้จักว่าตนเองมีความสามารถด้านใด มีอุปนิสัยเช่นไรอะไร เป็นข้อเด่นและข้อด้อยภายในตนเอง รู้ในบทบาทและความรับผิดชอบของตัวเอง ก็จะสามารถดำเนินงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักตนเอง คือการรู้จักตนเป็นสิ่งจำเป็นมาก เมื่อรู้ว่าตนเองเป็นใครมีภาวะและฐานะอย่างไร จะได้ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะและฐานะของตนเพื่อรักษาความมีคุณค่าของตัวเองไว้ได้

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

### 1.2.4 การรู้จักประมาณ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือรู้ประมาณรู้จักพอดี เช่นรู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีการปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจชอบใจหรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

จรัญ พัทธมราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือความพอดีความพอเหมาะความพอควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือรู้จักความพอเหมาะพอดีในการพุดูจักประมาณในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองโดยการมุ่งพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตนเอง

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือผู้รู้จักประมาณมีความพอดีในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนการดำเนินชีวิตหรือการลงมือกระทำทุกสิ่งทุกอย่างโดยละเอียดไม่มากหรือน้อยเกินไป อยู่ในความพอดีหากประมาณตนพอดีการปฏิบัติก็จะพอดีผลที่เกิดขึ้นก็จะพอดี

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือความเป็นคนรู้จักความพอดีความพอเหมาะไม่มากเกินไป ทุกๆเรื่องรู้จักความพอดีในการพุด ในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเองเป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักประมาณ คือรู้จักประมาณว่าควรทำอะไรเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะ พอควรแก่ฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรมีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จ”

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ โดยการรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติก็จะพอดีผลที่เกิดขึ้น ก็จะพอดีจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองโดยการพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตนเอง

### 1.2.5 การรู้จักเวลา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการหน้าที่การงานปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่นรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลาให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลาตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา

จรัญ พัทธมราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประเมินผลงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพของการบริการ

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือการรู้จักเวลา เป็นเรื่องที่สำคัญ รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้ว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร จะต้องเริ่มเมื่อไหร่ จะต้องหยุด หรือคนในเวลาใดในทางปฏิบัติ คนที่รู้จักเวลาจะมีบุคลิกภาพหรือวินัยในชีวิตที่ชัดเจนมาก เป็นคน ตรงต่อเวลา มีแผนการในการบริหารเวลาที่ยืดหยุ่น ทำงานเสร็จตรงเวลา จัดสรรเวลาให้แก่งานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อการค้นคว้าและเรียนรู้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือ ความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงานเวลาใดควรหยุดรู้ว่าสิ่งนี้ควรทำ เวลาใดไม่ควรทำ เวลาใดรู้จักประมาณ เวลาในการทำงานทุกอย่างเป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลาทำงานได้เสร็จตรงตามเวลาทำให้ได้รับความนิยมน้อยลงส่งผลให้เกิดความเจริญ

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักเวลา คือรู้ว่าเวลาใดควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จย่อมไม่เกิดผลดี

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้การเป็นคนตรงต่อเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำ หรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุขเมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

### 1.2.6 การรู้จักชุมชน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชนชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำ กิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัยมี วัฒนธรรม ประเพณีมีความต้องการอย่างนี้ควรเกี่ยวข้องกับควรต้องสงเคราะห์ควรบำเพ็ญประโยชน์

เจริญ พัทธมราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่เมื่ออยู่ในชุมชน หรือที่ประชุมต่างๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไรควรพูดอย่างไร

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ควรจะต้องรู้ว่าชุมชนที่ตั้งอยู่นั้น มีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณี ใด ๆ ควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความต้องการสงเคราะห์ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือความเป็นผู้รู้จักชุมชน หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ชุมชนในที่ทำงานชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็นมีข้อตกลงกันไว้อย่างไรจะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับ ใด ๆ เพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุขเป็น เหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้นๆ

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการเป็นผู้รู้จักชุมชนการคิดและแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานที่และสภาพแวดล้อม เมื่อนำมาใช้ในชีวิตจริง การรู้จักกว้างตัวตามมารยาทสังคม รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี รู้ที่จะสัมพันธ์กับบุคคลในบริบทต่างๆในที่ประชุม

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญสุวฑฒ โน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักชุมชน คือรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆให้ถูกต้องเพื่อว่าจะได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับตัวให้เหมาะสมให้ควรแก่ประชุมชนนั้น

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักธรรมข้อดังนี้ในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน และเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัยขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้นๆ

### 1.2.7 การรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอาศัยความสามารถและคุณธรรมใครๆยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆด้วยดี ไม่มีคิตอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับจะใช้จะยกย่องจะตำหนิ หรือ จะแนะนำสั่งสอนอย่างไร

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์; และกวี อิศริวรรณ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดเป็นคนพาล หรือเป็นบัณฑิตมีความสามารถมีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสม หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและ ที่สำคัญก็คือจะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น

วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลคือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคล มีอัสยาศัยความสามารถ และคุณธรรมจึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่น สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับจะให้เกิดภัยภัยตามสมควรแห่งสถานภาพ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่นอุปนิสัยใจคอ มีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัว และหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบเป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคล โดยละเอียดถี่ถ้วนทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง

สมชาย วสันตวิสุทธิ (2547) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าอวัยวะความสามารถและคุณธรรมของใครเป็นอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวนั้นด้วยดี มีวิจารณ์ญาณรู้ว่าควรคบหรือไม่ควรคบ ควรจัดวางความสัมพันธ์อย่างไร

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2549) ตรัสว่าการรู้จักบุคคล คือรู้จักฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตนกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับด้วยความเหมาะสม รู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิต คือคนดีจักได้เข้าใกล้ให้เหมาะแก่แต่ละบุคคล ไปภายิตที่ว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิดคบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล”

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ ในการรู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สัปปริสธรรม 7 ประการ นอกจากจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีแล้ว ยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สามารถรักษาความเป็นมนุษย์ของตนไว้ได้ รวมถึงคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์คือเป็นคนดี คนฉลาด และเหมาะสมที่จะคบหาด้วย และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

### 1.3 สัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงาน

สัปปริสธรรม 7 ประการ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชนและรู้จักบุคคล ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ ใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 โดยการนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเจริญ ความก้าวหน้าในองค์กร เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้นด้วย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) กล่าวถึง สัปปริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ด้วยความปรารถนาดีมี 7 ประการ ได้แก่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือ

คุณสมบัติในตัวของผู้นำมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม 7 นั้น เป็นหลักธรรมในการพัฒนา หรือหลักของความเจริญก้าวหน้า เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติทำงานพยาบาลวิชาชีพและสามารถนำมาพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานด้านบริการประชาชน และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสัปปริสธรรม เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

#### 1.4 การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการพยาบาล

หลักสัปปริสธรรม เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพุทธศาสนา ธรรมหมวดนี้ประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ 7 ประการ คือ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาล การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล การนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพและยอมรับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความตระหนักในตนเอง เข้าใจถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปของชีวิต ที่เป็นไปตามกฎของเหตุและผล (Law of Causation) การทำงานที่รู้จักใช้เหตุและผล จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ยาก

พินาสลักษณ์ หนูดำ (2556) นำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการบริหารการพยาบาล และการปฏิบัติกรพยาบาล ผู้บริหารในกลุ่มการพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง จะต้องวางแผนในการบริหารการพยาบาล เพื่อควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักสัปปริสธรรมสามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการนิเทศติดตามผล ซึ่งหลักสัปปริสธรรมสามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารที่นำหลักสัปปริสธรรมมาใช้แล้วจะเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักจริยธรรม และแนวคิดจริยธรรม การปฏิบัติกรพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม หรือพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล ส่งผลต่อความรู้สึทักของผู้ป่วยและความเชื่อมั่นในวิชาชีพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเวร ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารจัดการการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

หลักสัปปริสธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหา และเป็นเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพพยาบาล ขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลในกระบวนการพยาบาลสอดคล้องกับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล

กระบวนการพยาบาล	กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
1. การประเมินสภาพผู้ป่วย	1. การสืบค้นข้อมูล/ข้อเท็จจริงเพื่อหาปัญหา
2. การวินิจฉัยทางการพยาบาล	2. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา
3. การวางแผนการพยาบาล	3. การหาแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. การปฏิบัติการพยาบาล	4. การลงมือแก้ไขปัญหา
5. การประเมินผล	5. การติดตามประเมินผลของการแก้ไขปัญหา

จะเห็นได้ว่ากระบวนการพยาบาลมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ของพยาบาลและการใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการ

พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักลำดับเวลา ความสำคัญของงานในการปฏิบัติการพยาบาล มีความรับผิดชอบ มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบการบริการสุขภาพ มีคุณสมบัติด้านคุณธรรม และจริยธรรม ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพและสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาล

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่นำหลักของสัปปริสธรรม 7 ประการมาใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาตนให้พร้อมด้วยหลักแห่งสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้ทั้ง 7 ประการ และทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติขององค์กร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เมื่อเกิดความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามัคคีในการทำงาน สามารถปรับตัวในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของความสุข

#### 2.1.1 ความหมายทั่วไปของความสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 825) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์ (2544) กล่าวว่า ความสุข คือสภาวะของความรูสึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรูสึกดังต่อไปนี้ ความรูสึกสะดักสบาย เป็นความรูสึกที่ไม่ต้องยุ่งยาก หรือไม่ต้องอดทน สภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลง ความรูสึกพึงพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง ความรูสึกใจสงบ ไม่วุ่นวาย ความรูสึกดีขึ้น

สุกมล วิชาวิพลกุล (2546) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ให้คำนิยามความสุข ไว้ว่าการที่เราได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน เช่น สุขเพราะได้อยู่กับความที่รักหรือถูกใจ สุขเพราะได้ทำงานที่ถูกใจ สุขจากการรอดภัยอันตราย หรือเจอเพื่อนเก่าที่ไม่ได้เจอกันมานาน เป็นต้น

เซลิเกแมน (Seligman, 2002) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคล เช่น ความปิติสุข ความสบายใจ และความมีชีวิตชีวาทั้งหลายในตัวบุคคล โดยจำแนกอารมณ์ทางบวกของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ คือ เป็นความรูสึกพอใจหรือภูมิใจกับเรื่องราวในอดีตของตน เป็นความรูสึกมั่นใจ มีความหวังที่จะกระทำสิ่งใดๆ ในอนาคต และ เป็นความรูสึกพอใจกับตนเองในปัจจุบัน

จากแนวคิดต่างๆ และความหมายของความสุขที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของความสุขว่า เป็นความรูสึกพึงพอใจกับชีวิตของตน และความรูสึกพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและสำคัญกับตน รวมทั้งความรูสึกยินดีพอใจกับการดำเนินชีวิตปัจจุบัน



## 2.2.2 ความหมายของความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าความสุขเกิดจากปัจจัยภายในหมายถึงการเป็นอิสระจากความโลภความโกรธและความหลงและความสุขจากปัจจัยภายนอกหมายถึงความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ให้ความหมายของความสุขคือการเน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรมกระทำความดีและความเคารพในตนเองโดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็นคือการมีทรัพย์สินมีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ฐานะ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวาร และครอบครัวที่ดี
2. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็นคือคุณงามความดีความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

3. ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตตระ หมายถึงผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

พระเทพคุณาภรณ์ (2551) กล่าวไว้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่างๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา แต่ถ้าวระดับของสติและปัญญาอ่อนลงการแสวงหาความสุขนั้นๆ ก็ย่อมจะพาเอาความทุกข์พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้นแยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือความสุขทางกายได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือรูป เสียง กลิ่นรส และผิวหนังเรียกว่ากามคุณ 5 หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งที่สกปรกและความสุขทางใจได้แก่ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็นอันเป็นความสุขที่สะอาดเป็นความสุขที่แท้จริง

พระมหาวิเชียร (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข คือสภาวะที่ไม่ทุกข์โดยความสุขมี 2 ประเภท คือ สุขกายกายที่ไม่มีโรคเป็นกายที่มีความสุขและสุขใจคือใจที่ไม่มีกังวลเป็นใจที่มีความสุข ซึ่งภาวะที่กายและใจมีความสมดุลความสุขก็เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับเงิน

จากความหมายของความสุขในมุมมองศาสนาพุทธ สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขจะช่วยให้ชีวิตมนุษย์ดีขึ้น ด้วยเจตนาที่กระทำลงไปไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นความสุขทางกายหรือจิตใจ

### 2.2.3 ความหมายในมุมมองด้านจิตวิทยา

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึง ความดีงามภายในจิตใจ

วิทแมนน์ (Wittmann, 2003) กล่าวว่า ความสุขหมายถึง ระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

ไดเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi, 2004) ให้ความหมายว่าความสุข คือ การที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงานและชีวิต การทำงานคนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิดและทำแต่ในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนขาดความสุขหรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่ไม่ดี

สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสภาวะอารมณ์หรือความรู้สึก หรือความคิดในด้านบวกที่มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ในสังคม ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข

### 2.2.4 ความหมายในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์ (2548) เรียกความสุขว่าเป็นอรรถประโยชน์ (Utility) หรือความชอบ (Preference) ซึ่งเป็นที่ต้องการ ไม่จำกัดแต่มนุษย์มีข้อจำกัดที่กำลังซื้อหรือรายได้ ความสุขจึงเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม

วัชรภรณ์ เฟ่งจิตต์ (2543) อธิบายความสุขว่าคนที่มีความสุขที่สุดในโลก ไม่ใช่คนที่ร่ำรวยคนที่มีความสุขที่สุดในโลก ไม่ใช่คนที่ประสบความสำเร็จ แต่คนที่มีความสุขที่สุดในโลกคือคนที่มีความสบายใจ

จากความหมายของความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้นและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

## 2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมองโดยมีจุดร่วมและจุดต่างกัน ดังเช่น

พรรณิภา สืบสุข (2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

พระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกสบายใจไม่ต้องห่วงไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุข ซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

รัศมิ์ ชันยธร (2550) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวกทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วิณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องโดยสร้างความรู้สึทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2552) อธิบายไว้ว่า ความสุข เป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาปฏิบัติ มีคุณธรรม เมตตา กรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอเพียง

เกวิน และ แมสัน (Gavin & Mason, 2004) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลโดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวเป็นการตอบสนองของบุคคลผู้นั้น ต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

มาชิกางาส เฟลด์ท และคินนุนเนน (Makikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นแนวคิดความสุขในมุมมองของความสบาย ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ

ไดเนอร์ (Diener, 2003; อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับการกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสุขหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

วาร์ (Warr, 1990; อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึก สนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดี ในปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003; อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตั้งใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะ

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้ปรับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน และรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาถึงความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความพยายาม ได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจจากร่วมงาน โดยรับฟังความคิดเห็น พுகุศลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการ และความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน

### 2.3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล หมายถึง การรับรู้ อารมณ์ หรือความรู้สึกของพยาบาลประจำการ ที่แสดงออกทางด้านบวกสูงกว่าทางด้านลบอันเป็นผลมาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตน รู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ เกิดความสมหวัง สนุกสนานในประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1973) ความสุขในการทำงานของพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมใน

การทำงานที่ได้มาซึ่งความสำเร็จ มีปัจจัยองค์ประกอบ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การมีความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ได้จากการทำงานอย่างมีความสุข คือ งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดความคงอยู่ในงานประกอบด้วย 4 มิติ

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ในชีวิตประจำวัน ได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของตนเอง พึงพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น และพอใจในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ภูมิใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเอง

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความชื่นชอบ และสนุกสนานต่องานในหน้าที่ของตน มีความสุขที่ปฏิบัติงานสำเร็จ มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อหน้าที่การงาน

3. อารมณ์/ความรู้สึกทางบวก หมายถึง การคิดเชิงบวก อารมณ์แจ่มใส มองโลกในแง่ดี การที่บุคคลากรรู้สึกสนุกกับการทำงานอารมณ์ดีเสมอในขณะที่ทำงาน ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองต่องานที่ทำ และเอาใจใส่งานที่ทำ

4. อารมณ์/ความรู้สึกทางลบ หมายถึง การคิดเชิงลบมองโลกในแง่ร้าย การที่บุคคลากรรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีในการทำงาน มีความไม่สบายใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือขาดความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน

ลดาวัลย์ รวบรวมเมฆ (2544) กล่าวว่าบรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน มีขวัญและกำลังใจ ตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรส่งเสริมการแก้ไขปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการพยาบาล บรรยากาศวิชาชีพในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัด ไม่เป็นสุขในองค์กรแล้วดำเนินการแก้ไข

2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้สภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่

1. กำหนดบรรทัดฐานงานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล

4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ในฝ่ายและในระบบบริการสุขภาพ

5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร

6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล

7. ปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ

8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล

9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหารและการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย

10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพึงพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิธีแก้ปัญหา ใช้ปัญหากำกับความเพียรและมุ่งมั่นเองไว้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณงามความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวัง และมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิต ที่ได้เกิดมา มีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงาน ซึ่งเกิดจากใจที่มีการให้กับบุคคลอื่นทำให้ใจเป็นสุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

รัชมน วรรณพิณ และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2555) ให้ความหมายความสุขในการทำงานพยาบาลว่า หมายถึง ความรู้สึกอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูง เป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อชีวิตมนุษย์ ทุกช่วงวัยที่ได้รับการทักทายทักจากโรคร้าย โดยตัวพยาบาลได้เป็นผู้ทำหน้าที่คอยให้กำลังใจ ให้ความรู้ ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้และใช้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กร องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องส่งเสริมปัจจัยทางบวก สกัดกั้นปัจจัยทางลบ ซึ่งการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อีกทั้งเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละสูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจากบริบทของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดี คือ งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

#### 2.4 การวัดความสุขในการทำงานของพยาบาล

การวัดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003) สามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น จากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความสุขในการทำงาน หรือการสัมภาษณ์ การซักถามจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากการตอบแบบสอบถามโดยบุคคลนั้น ส่วนแนวทางการวัดความสุขในการทำงานสามารถประเมินได้ 2 แนวทางได้แก่ การประเมินที่ให้ความสนใจกระบวนการคิดการรับรู้ ซึ่งได้แก่ การวัดความพอใจในงานและแนวทางที่ 2 ได้แก่การประเมินที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าในประเทศไทยมีผู้พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานดังนี้

1. แบบวัดความสุขในการทำงานของจงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่สร้างจากแนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) โดยวัดองค์ประกอบ 4 ด้านของความสุขประกอบไปด้วย ความพอใจในชีวิต ความพอใจในงานอารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ เป็นการวัดความสุขในการทำงานแยกส่วนในแต่ละองค์ประกอบแล้วนำผลรวมของแต่ละองค์ประกอบมารวมกันซึ่งจากแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) นั้นการที่คนมีความสุขในการทำงานจะต้องมีความพอใจในชีวิตร่วมกับความพอใจในการทำงาน และจะต้องมีอารมณ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ



โดยบุคคลผู้นั้นประเมินอารมณ์โดยรวมว่า สรูปแล้วบุคคลนั้นมีความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ด้านไหนมากกว่าโดยจะต้องมีอารมณ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบบุคคลนั้นจึงจะมีความสุข

2. แบบวัดความสุขในการทำงานของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่สร้างตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ซึ่งประกอบไปด้วยการติดต่อสัมพันธ์ (connections) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการวัดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

3. แบบวัดความสุขในการทำงานของ นภัสชล รอดเที่ยง (2550) ที่สร้างจากแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) และแมนเนียน (Manion, 2003) โดยนำข้อคำถามจากงานของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) และพรณิภา สืบสุข (2548) มาใช้ในงานวิจัยจำนวน 15 ข้อและสร้างขึ้นเองอีก 15 ข้อเป็นการผสมผสาน 2 แนวคิดในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อความพอใจในชีวิตร่วมกับความพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) เป็นการวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นการวัดความสุขในการทำงานที่เน้นความรู้สึกและอารมณ์ที่มีต่อการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

### 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

กำธร มิตรเปรียญ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต 12 อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต 12 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตามสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้าน

การจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดองค์การ และการอำนวยความสะดวกในระดับสูง

สงกรานต์ เนินหาด (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปีและ 21 ปีขึ้นไป ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณ อู่สุข (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกิจกรรมใช้การอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนใน โครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อสนับสนุนและเสริมแรงจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความมีวินัยของผู้เรียน โรงเรียนเก่าขามวิทยา ตำบลศรีสุข อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาความมีวินัยของผู้เรียนระหว่างก่อนและหลังการใช้กิจกรรมการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนในโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อสนับสนุนและเสริมแรงจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความมีวินัยของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมรวมความมีวินัยโดยรวมของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด หลังกิจกรรมการอบรม พบว่าความมีวินัยโดยรวมของผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับก่อนเข้าร่วมกิจกรรมพบว่า ผู้รู้จักตอบแทนบุญคุณต่อผู้มีพระคุณอย่างเหมาะสม รองลงมาคือกล้าแสดงออกความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของโรงเรียน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า สามารถนำคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามไปปฏิบัติในชีวิตประจำ

อย่างได้ผล และเมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ หลังเข้าร่วมกิจกรรมพบว่าผู้เรียนกล้ารับผิดในข้อบกพร่องของผลงานที่ปฏิบัติแล้วไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาเต็มใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด และเดินขึ้นลงอาคารตามกฎกติกาของโรงเรียนกำหนด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่าผู้เรียนคิดว่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ พบว่า ความมีวินัยของผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ทัศนศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและ มิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามี ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

นัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานสัมพันธภาพในครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุกัญญา อินตะโตด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงาน ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือสถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แครรอลล์ (Carroll, 1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียน คือ คุณธรรมของผู้บริหาร และครูความมีมนุษยสัมพันธ์ ความอดทน จิตวิทยา (การเกลี้ยกล่อม) การตัดสินใจ การแสดงออก ความสามัคคี สถานภาพครู ภาวะเศรษฐกิจ กิจกรรมการบริหารของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน การสนับสนุนจากชุมชน สรุปว่าคุณธรรมของครูส่งผลถึงการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต่อการรักษาคุณภาพ รักษาภาพในองค์กรและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิก คุณธรรมของครูนั้นจะ

เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นประการแรก และรวมถึงการตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้แล้วความสัมพันธ์ในหลายมิติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคุณธรรมของครูต่อพฤติกรรม ของผู้นำ คือ แรงจูงใจ

ลานีเยร์ (Lanier, 1993) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของ ผู้เรียน ชั้นที่ 11 และ 12 ในโรงเรียนชนบท โดยมีแนวคิดที่ว่า เด็กผู้เรียนในชนบทได้รับการอบรม ให้คิด และปฏิบัติตามต่อๆ กันมา ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ การ ทดลองได้แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม ควบคุมให้ได้รับการฝึกให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์ สำหรับอีกกลุ่มหนึ่ง เป็นกลุ่มผู้เรียนที่ประกอบด้วยผู้เรียนในโรงเรียนระดับกลางจนถึงระดับสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ

กาลวิน (Calvin, 1993) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องบทบาทและ ผลของการศึกษาจริยธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ ของครูคือ สภาพที่อยู่อาศัย ประสบการณ์ในการสอน การได้รับการอบรมเทคนิคการสอนจริยธรรม และความเคร่งครัดในการปฏิบัติทางศาสนาของครู ซึ่งครูที่มีความเคร่งครัดทางศาสนาต่ำ จะมีการ หลีกเลียงต่อการสอนจริยธรรมในห้องเรียน และยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 11 – 15 ปี มีความเชื่อว่าในโรงเรียนต้องสอนจริยธรรมและค่านิยมแก่ผู้เรียนอย่างเพียงพอ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสนใจปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ และพัฒนารูปแบบการทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน และธำรงรักษาพยาบาลให้อยู่ ในองค์กร และมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาผลของการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยจำนวนหนึ่ง ศึกษาผลของการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการ บริหารงานในโรงพยาบาล หรือสถานอนามัย โดยพบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักสัปปริส ธรรม มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษา ผลของการนำหลักสัปปริส ธรรมมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ผลการนำปฏิบัติกรพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุขในการทำงาน ของโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาล ในการบริหาร จัดการองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental research) แบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม รวมทั้งเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมและพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 67 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงระหว่างระยะเวลาที่เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 จำนวน 20 คน โดยได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษา ดังนี้

**1.2.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพ** ทั้งพยาบาลประจำการและพยาบาลที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน

**1.2.2 เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ**

**1.2.3 ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัย**

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาพุทธและยินดีเข้าร่วมในการวิจัย จำนวน 20 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ โดยจับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุเดียวกันแล้วสุ่มเข้าในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จนได้กลุ่มละ 10 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าอำนาจในการทดสอบ (power of analysis) ด้วยโปรแกรม G\*Power Analysis สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กันหรือวัดก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (paired t-test) เมื่อกำหนดค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทำให้ได้ค่าอำนาจในการทดสอบเท่ากับ 0.75

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ส่วนคือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาดำรง เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางการพยาบาล และหลักสัปปริสธรรม 7 ประการมาพัฒนาเป็นคู่มือ

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพของกองการพยาบาล ประกอบด้วย การประเมินสภาพผู้ป่วย การวินิจฉัยทางการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผล

ลักษณะของแบบสังเกตพฤติกรรมการใช้คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม เป็นแบบสังเกตที่ได้กำหนดโครงสร้างการสังเกตแบบ เลือกลงว่าปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ปฏิบัติ = 1 คะแนน

ไม่ปฏิบัติ = 0 คะแนน

ไม่มีเหตุการณ์ ไม่คิดคะแนนและจำนวนข้อ

แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม มีจำนวน 35 ข้อ คะแนนรวมทั้งหมด 35 คะแนน โดยรวมคะแนนจากการสังเกตและนำไปหาค่าร้อยละของการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ถ้าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติได้ร้อยละ 80 ขึ้นไปถือว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวความคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003:3, อ้างถึงใน

กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 26) เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) จำนวน 10 ข้อ (1-10)

ความรักในงาน (Love of the work) จำนวน 10 ข้อ (11-20)

ความสำเร็จในงาน (Work achievement) จำนวน 10 ข้อ (21-30)

การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 10 ข้อ (31-40)

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

5 เป็นจริงที่สุด	หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
4 เป็นจริงมาก	หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
3 เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
2 เป็นจริงน้อย	หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
1 เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

การแปลผลคะแนน

การวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไปหาค่าเฉลี่ย จากนั้นนำมาแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้หลักการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549: 77)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มีความสุขในการทำงานดีมาก
3.50-4.49	มีความสุขในการทำงานดี
2.50-3.49	มีความสุขในการทำงานปานกลาง
1.50-2.49	มีความสุขในการทำงานต่ำ
1.00-1.49	มีความสุขในการทำงานต่ำมาก

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**2.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมโครงการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย หัวหน้าพยาบาลและพระอาจารย์ด้านพระปริยัติธรรมและพระธรรมวินัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาใน 2 ลักษณะคือ



1) ความครอบคลุมของเนื้อหาและโครงสร้าง รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

2) ประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เกี่ยวกับเนื้อหาของข้อคำถาม แต่ละข้อกับองค์ประกอบนั้นๆ โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าใน 4 ระดับ คือ 1 2 3 และ 4 โดยกำหนดให้แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง สอดคล้องน้อย
- 2 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง
- 3 หมายถึง สอดคล้องมาก
- 4 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด

ผู้วิจัยนำผลการประเมินในข้อที่ 2) มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ตามสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ข้อคำถามที่มีคุณภาพต้องมีค่า CVI เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป ผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่มีค่า CVI ต่ำกว่าที่กำหนดและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน จากนั้นคำนวณหาค่า CVI ของแบบสอบถามทั้งฉบับอีกครั้ง โดยใช้สูตร (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2550: 1) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

**2.2.2 การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนอีกแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน คำนวณความสอดคล้องภายในของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ พบว่า ได้ค่าเท่ากับ 0.95

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการทดลอง

1.1 นำเสนอ โครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ เพื่อขอความเห็นชอบ

1.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาวิจัยจากประธานกรรมการประจำ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ จึงดำเนินการส่งจดหมายถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่ศึกษา เพื่อขออนุญาตในการทำการ วิจัยได้

1.3 เมื่อได้รับอนุญาตจากโรงพยาบาลที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารฝ่าย การพยาบาล ผู้แทนหรือหน่วยงานที่รับเป็นผู้ประสานงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำ วิจัย และรายละเอียดในการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4 ขอความร่วมมือในการวิจัยด้วยวาจาจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษา ที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยชี้แจง โครงการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล และให้เซ็นยินยอมเข้าร่วมวิจัยภายหลังการทดลอง

1.5 จับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุเดียวกันแล้วสุ่มเข้าในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จากนั้นแจกแบบสอบถามความสุขในการทำงานแก่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

1.6 จัดการประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้ หลักสัปปริสธรรมแก่กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองโดยใช้เวลา 1 วันระหว่างเวลา 9.00 น. ถึง 15.00 น.

**ขั้นที่ 2 นำการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมไปใช้ มีขั้นตอน ดังนี้**

2.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ให้กลุ่มเสนอปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริส ธรรม

2.2 ทดลองใช้การพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม โดยผู้วิจัย นัดประชุมกลุ่มย่อยสัปดาห์ละ 1 วัน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง เป็นเวลาติดต่อกัน 6 สัปดาห์ เพื่อให้กลุ่ม ตัวอย่างในกลุ่มทดลองได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพูดคุยปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้ หลักสัปปริสธรรมในการแก้ไขปัญหา โดยผู้วิจัยและหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้ คำแนะนำ หากผู้ร่วมวิจัยคนใดไม่สามารถเข้าร่วมประชุมกลุ่มได้ ผู้วิจัยได้พบปะพูดคุยนอกเวลา เพื่อติดตามและสอบถามปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสัปปริสธรรมในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมของกลุ่มทดลอง ระหว่างดำเนินการทดลองตลอดระยะเวลาทำการทดลอง โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมทั้งในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาล ขณะส่งเวร และ ระหว่างการเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย  
 ขั้นที่ 3 ขึ้นประเมินผลการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

3.1 หลังเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลองตามการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามความสุขในการทำงานแก่กลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างก่อนและหลังการทดลอง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน (Paired samples t – test) เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ หลังการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้สถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t – test)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังการทดลอง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Paired samples t – test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t – test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - experimental research) แบบสองกลุ่ม วัดก่อนและหลังทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรม และเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรมและพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ โดยดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรม

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งพยาบาลประจำการและพยาบาลที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน (ยกเว้นห้องคลอด) ในช่วงระหว่างระยะเวลาที่เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 จำนวน 20 คน โดยทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธและยินดีเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนจับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุเดียวกันแล้วสุ่มเข้าในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบทีละคนจนได้กลุ่มละ 10 คน คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ  
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (10 คน)		กลุ่มเปรียบเทียบ(10คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ช่วงอายุ (ปี) (<math>\bar{x}</math> =38.90, SD =9.25)</b>				
20-29	3	30	3	30
30-39	2	20	2	20
มากกว่า	5	50	5	50
<b>สถานภาพการสมรส</b>				
โสด	3	30	2	20
สมรส	6	60	8	80
หย่าร้าง แยก หม้าย	1	10	-	-
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ปริญญาตรี	10	100	10	100
ปริญญาโท และอื่นๆ	-	-	-	-
<b>รายได้ (บาท/เดือน)</b>				
ไม่เกิน 20,000	-	-	-	-
20,001 – 25,000	3	30	1	10
25,001 – 30,000	3	30	6	60
มากกว่า 30,001 ขึ้นไป	4	40	3	30
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ปี)</b>				
ไม่เกิน 5	1	10	3	30
มากกว่า 5 – 10	2	20	4	40
มากกว่า 10 – 15	-	-	1	10
มากกว่า 15 – 20	4	40	2	20
มากกว่า 20 – 25	3	30	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (10 คน)		กลุ่มเปรียบเทียบ(10คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งหน้าที่ในงานปัจจุบัน</b>				
หัวหน้างานหรือรองหัวหน้างาน	1	10	1	10
ผู้ปฏิบัติงาน	9	90	9	90

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 20 คน มีอายุเฉลี่ย 38.90 ปี (SD = 9.25) กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน มีอายุระหว่าง 27 – 57 ปี อายุเฉลี่ย 37.30 ปี (SD = 8.33) มีสถานภาพสมรสจำนวน 6 คน (ร้อยละ 60) รองลงมา มีสถานภาพโสดจำนวน 3 คน (ร้อยละ 30) กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองทั้งหมดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปจำนวน 4 คน (ร้อยละ 40) รองลงมา มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 30,000 บาท เท่ากันจำนวน 3 คน (ร้อยละ 30) ในส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง 15 ปีถึง 20 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 40) รองลงมาอยู่ในช่วง 20 ปีถึง 25 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 30) และตำแหน่งหน้าที่ในงานปัจจุบัน เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน (ร้อยละ 90) รองลงมา เป็นหัวหน้างานหรือรองหัวหน้างาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 10)

กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเปรียบเทียบจำนวน 10 คน มีอายุระหว่าง 28–51 ปี อายุเฉลี่ย 40.50 ปี (SD = 10.28) มีสถานภาพสมรสจำนวน 8 คน (ร้อยละ 80) รองลงมา มีสถานภาพโสดจำนวน 2 คน (ร้อยละ 20) กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเปรียบเทียบทั้งหมด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001–30,000 บาท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 60) รองลงมา มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 3 คน (ร้อยละ 30) ในส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในช่วง 5 ปีถึง 10 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 40) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 30) และกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเปรียบเทียบทั้งหมดมีตำแหน่งหน้าที่ในงานปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด

## ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = .65) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = .61) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ โดยด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.93$ , S.D. = 0.52) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=20)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.15	.47
ด้านความรักในงาน	3.42	.61
ด้านความสำเร็จในงาน	3.61	.65
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	2.93	.52
โดยรวม	3.27	.51

## ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม

เมื่อเปรียบเทียบระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังทดลองอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = .29 และ  $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = .31) โดยด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น พบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเพิ่มขึ้นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานตามลำดับ

ก่อนเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างก่อนและหลังทดลอง ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติทดสอบที่ โดยการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยสถิติ Shapiro-Wilk เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 50 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองทั้งก่อนและหลังทดลองเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีการแจกแจงแบบปกติ ( $p > .05$ ) ดังนั้น จึงสามารถใช้สถิติทดสอบที่ได้ และในส่วนของภาวะวิเคราะห์รายด้านพบว่า ไม่มีการแจกแจงแบบปกติ จึงทำการวิเคราะห์รายด้านด้วย สถิติ Wilcoxon matched- pairs signed ranks test

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรม โดยใช้สถิติ Paired-samples t-test และ Wilcoxon matched-pairs signed ranks test

ความสุขในการทำงาน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ค่าเฉลี่ย ที่เพิ่มขึ้น	ค่าสถิติ	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.48	.40	3.94	.36	.460	2.670 <sup>b</sup>	.008**
ด้านความรักในงาน	3.95	.30	4.17	.39	.220	2.375 <sup>b</sup>	.018*
ด้านความสำเร็จในงาน	4.17	.30	4.46	.39	.290	2.701 <sup>b</sup>	.007**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.26	.38	3.67	.38	.410	2.821 <sup>b</sup>	.005**
<b>โดยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.29</b>	<b>4.10</b>	<b>.31</b>	<b>.345</b>	<b>11.776</b>	<b>.000***</b>

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

a = Paired samples t-test , b = Wilcoxon matched pairs signed ranks test

จากตารางที่ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังทดลองโดยใช้สถิติที่มีกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน (Paired sample t – test) พบว่า การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหลังทดลองหรือหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปฐิธรรมสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p < .001$ )

เมื่อวิเคราะห์การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองในรายด้านด้วยสถิติ Wilcoxon matched pairs signed ranks test พบว่า หลังทดลองด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) และหลังทดลองด้านความรักในงานสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) ดังตารางที่ 4.3

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกรพยาบาลโดยใช้หลักสัจธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกรพยาบาลตามปกติ

เมื่อเปรียบเทียบการระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในระยะก่อนทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลอง ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = 0.29) อยู่ในระดับดี และค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มเปรียบเทียบ ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 0.18) อยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ รองลงมาคือด้านความรักในงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ในระยะหลังทดลองค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลอง ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.32) อยู่ในระดับดี และค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มเปรียบเทียบ ( $\bar{x} = 2.87$ , S.D. = 0.16) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.4 โดยความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

ก่อนเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติทดสอบที โดยการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยสถิติ Shapiro-Wilk เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 50 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีการแจกแจงแบบปกติ ( $p > .05$ ) ดังนั้น ข้อมูลชุดนี้จึงสามารถใช้สถิติทดสอบทีได้ และในส่วนของ การวิเคราะห์รายด้านพบว่า ไม่มีการแจกแจงแบบปกติ จึงทำการวิเคราะห์รายด้านด้วยสถิติ Mann - Whitney U test

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบก่อนทดลอง โดยใช้สถิติ Independent t – test และ Mann - Whitney U test

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มเปรียบเทียบ		ค่าสถิติ	Sig
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.48	.40	2.82	.27	3.200 <sup>b</sup>	.001***
ด้านความรักในงาน	3.95	.30	2.89	.27	3.808 <sup>b</sup>	.000***
ด้านความสำเร็จในงาน	4.17	.41	3.04	.16	3.811 <sup>b</sup>	.000***
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.26	.61	2.59	.53	2.922 <sup>b</sup>	.002**
<b>โดยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.29</b>	<b>2.83</b>	<b>.18</b>	<b>8.309<sup>a</sup></b>	<b>.000***</b>

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$  a = Independent t-test ,b = Mann-Whitney U test

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในระยะก่อนทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t – test) พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p < .001$ )

เมื่อวิเคราะห์การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในระยะหลังทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t – test) พบว่า กลุ่มทดลองมีการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p < .001$ ) ดังตารางที่ 4.5

เมื่อวิเคราะห์การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในระยะหลังทดลองเป็นรายด้าน ด้วยสถิติ Mann-Whitney U test พบว่า กลุ่มทดลองมีการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม  
เปรียบเทียบหลังทดลองโดยใช้สถิติ Independent t – test และ Mann -Whitney U test

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มเปรียบเทียบ		ค่าเฉลี่ย ที่เพิ่มขึ้น	ค่าสถิติ	Sig
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD			
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.94	.36	2.87	.30	1.070	3.792 <sup>b</sup>	.001***
ด้านความรักในงาน	4.17	.39	2.92	.20	1.250	3.797 <sup>b</sup>	.05*
ด้านความสำเร็จในงาน	4.46	.39	3.07	.16	1.390	3.832 <sup>b</sup>	.002**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.67	.38	2.61	.40	1.060	3.794 <sup>b</sup>	.000***
<b>โดยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>.32</b>	<b>2.87</b>	<b>.16</b>	<b>1.190</b>	<b>10.665<sup>a</sup></b>	<b>.000***</b>

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p \leq .001$  a = Independent t-test, b = Mann-Whitney U test



## บทที่ 5

# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

#### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรม

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

#### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

##### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 67 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 จำนวน 20 คน โดยได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษา ดังนี้

(1) เป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งพยาบาลประจำการและพยาบาลที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน

(2) เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ

(3) ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาพุทธและฮินดีเข้าร่วมในการวิจัย จำนวน 20 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ โดยจับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุเดียวกันแล้วสุ่มเข้าในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จนได้กลุ่มละ 10 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

2) เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติกรพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ของกองการพยาบาล ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล การนิเทศและการประเมินผลการพยาบาล

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ในงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวความคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003:3, อ้างถึงในกัลยา รัตน์ อังคณา, 2549: 26) เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

การติดต่อสัมพันธ์(Connections) จำนวน 10 ข้อ (1-10)

ความรักในงาน(Love of the work) จำนวน 10 ข้อ (11-20)

ความสำเร็จในงาน(Work achievement) จำนวน 10 ข้อ (21-30)

การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 10 ข้อ (31-40)

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมโครงการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย หัวหน้าพยาบาล และพระอาจารย์ด้านพระปริยัติธรรมและพระธรรมวินัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ใน 2 ลักษณะคือความครอบคลุมของเนื้อหาและโครงสร้าง รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จำนวน 5 ท่านและประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เกี่ยวกับเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบนั้นๆ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97

2) การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการทดลอง

1.1 นำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ เพื่อขอความเห็นชอบ

1.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จึงดำเนินการส่งจดหมายถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่ศึกษา เพื่อขออนุญาตในการทำ การวิจัยได้

1.3 เมื่อได้รับอนุญาตจากโรงพยาบาลที่ศึกษา ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ผู้แทนหรือหน่วยงานที่รับเป็นผู้ประสานงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำวิจัย และรายละเอียดในการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4 ขอความร่วมมือในการวิจัยด้วยวาจาจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษา ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย และให้ เซ็นต์ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยภายหลังการทดลอง

1.5 จับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุเดียวกัน แล้วสุ่มเข้าในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จากนั้นแจกแบบสอบถามความสุขความสุขในการทำงาน แก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2กลุ่ม

1.6 จัดการประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมแก่กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองโดยใช้เวลา 1 วันระหว่างเวลา 9.00 น.ถึง 15.00 น.

ขั้นที่ 2 นำการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมไปใช้ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ให้กลุ่มเสนอปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรม

2.2 ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม โดยผู้วิจัยนัดประชุมกลุ่มย่อยในแผนกสัปดาห์ละ 1 วัน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง เป็นเวลาติดต่อกัน 6 สัปดาห์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพูดคุยปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้หลักสัปปริสธรรมในการแก้ไขปัญหา โดยผู้วิจัยและหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ หากผู้ร่วมวิจัยคนใดไม่สามารถเข้าร่วมประชุมกลุ่มได้ ผู้วิจัยได้พบปะพูดคุยนอกเวลาเพื่อติดตามและสอบถามปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสัปปริสธรรมในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมของกลุ่มทดลองระหว่างดำเนินการทดลองทุกวันตลอดระยะเวลาทำการทดลอง โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมทั้งในขณะปฏิบัติการพยาบาล ขณะส่งเวร และระหว่างการประชุมกลุ่มย่อย

#### 1.2.4 ชั้นประเมินผลการทดลอง

หลังเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลองตามแนวทางการปฏิบัติพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามความสุขในการทำงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

#### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างก่อนและหลังทดลองทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน (Paired samples t – test) และเปรียบเทียบรายด้านด้วยสถิติ Wilcoxon matched- pairs signed ranks test

จากนั้นเปรียบเทียบความการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบก่อนและหลังทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t – test) และเปรียบเทียบรายด้านด้วยสถิติ Mann-Whitney U test

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### 1.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ยกเว้นห้องคลอดและนั้บถือศาสนาพุทธ ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัยได้อ่างน้อยร้อยละ 80 โดยแบ่งเป็น กลุ่มทดลองที่ได้ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสั้ปฐริศธรรม และกลุ่มเปรียบเทียบที่ปฏิบัติงานตามปกติ กลุ่มละ 10 คน พบว่า กลุ่มทดลอง มีอายุเฉลี่ย 40.5 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (6 คน) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคน มีรายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15–20 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ (8 คน) ในขณะที่กลุ่มเปรียบเทียบ มีอายุเฉลี่ย 37.3 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (8 คน) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคน มีรายได้ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด

**1.3.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัย พบว่าก่อนทดลองพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ศึกษา มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$  , S.D. = 0.51)

**1.3.3 การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ** ระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสั้ปฐริศธรรม

จากผลการวิจัยพบว่าการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสั้ปฐริศธรรม เพิ่มสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**1.3.4 การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพ** ที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสั้ปฐริศธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ

จากผลการวิจัยพบว่าการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสั้ปฐริศธรรมเพิ่มสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



## 2. อภิปรายผล

### 2.1 ความสุขในการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนที่ศึกษา ก่อนทดลองมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งคาดว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าแม้ความต้องการบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีภาระเพิ่มมากขึ้น พยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่ศึกษา เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ซึ่งมีอัตราการครองเตียงสูง ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับภาระงานหนักอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลมีความเครียดในการทำงานสูง และมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่ด้วยทางโรงพยาบาลได้จัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ในช่วงที่ใกล้เคียงกับระยะเวลาที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงอาจมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นผลทำให้ความสุขในการทำงานอยู่เพียงระดับปานกลาง และเมื่อพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งได้เข้าร่วมโครงการวิจัยในกลุ่มทดลอง ซึ่งมีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม ทำให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาล ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาหาความต้องการผู้ใช้บริการ การทำความเข้าใจ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล และเมื่อมีการเข้ากลุ่มบ่อยๆ จึงเป็นการกระตุ้นเตือนให้นำหลักธรรมมาใช้ จนเป็นความเคยชิน มองสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในด้านบวก ช่วยให้เกิดการปรับตัว ปรับใจในการทำงาน ได้มีโอกาสระบายความคิด ความรู้สึก ความคับข้องใจ รับฟังเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจผู้ใช้บริการ เกิดความตั้งใจในการให้บริการที่ดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรณิภา สืบสุข (2548) การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก ประกอบกับความสำเร็จในงาน การได้รับรู้ว่าคนได้ปฏิบัติหน้าที่ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลลัพธ์ในทางบวก ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในชีวิต รู้สึกถึงการมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรเกิดการพัฒนา สอดคล้องกับแมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ได้จากการทำงานอย่างมีความสุข คือ งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มี

คุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดความคงอยู่ในงานรวมทั้งการเป็นที่ยอมรับการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความตั้งใจในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้อาจอธิบายได้ว่าอาจเกิดจากพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน และเกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1973) แรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาล เป็นการรับรู้ของพยาบาลที่สร้างแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จในงาน มีปัจจัยองค์ประกอบ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การมีความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล

## 2.2 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานอธิบายได้ว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลช่วยส่งเสริมให้พยาบาลมีการวางแผนการทำงานที่ดีขึ้นกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าผู้บริหารที่นำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมสามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารในการบริหารงาน อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการนิเทศ/ติดตามผล ผู้บริหารที่นำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้แล้วจะเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเวร ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารจัดการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (พิลาสลักษณ์ หนูคำ, 2556) พยาบาลที่นำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจะสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ช่วยทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน

การนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาลช่วยส่งเสริมให้พยาบาลสามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยได้ดีขึ้น เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและผลลัพธ์ของงาน หลักสัปปริสธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหา และเป็นเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพพยาบาล ขั้นตอนการปฏิบัติกรพยาบาลในกระบวนการพยาบาลสอดคล้องกับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนการพยาบาลมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ของพยาบาลและการใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการ

พยาบาลวิชาชีพทุกคนจึงพึงตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักลำดับเวลา ความสำคัญของงานในการปฏิบัติกรพยาบาล มีความรับผิดชอบ มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบการบริการสุขภาพ มีคุณสมบัติด้านคุณธรรม และจริยธรรม ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพและสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติกรพยาบาลวิชาชีพ และเมื่อพยาบาลวิชาชีพที่นำหลักสัปปริสธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาตนให้พร้อม และทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติขององค์กร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เมื่อเกิดความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามัคคีในการทำงาน สามารถปรับตัวในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

**2.3 เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกรพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกรพยาบาลตามปกติ**

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกรพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม สูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก

**2.3.1 การปฏิบัติงานโดยใช้หลักของสัปปริสธรรม 7 ประการ** ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรรณ ออยู่สุข, 2549) ที่พบว่า กิจกรรมที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมจะส่งผลให้มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของกำธร มิตรเปรียญ (2541) ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติตาม

สัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขต 12 อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อระดับความสำเร็จงานที่ปฏิบัติ

**2.3.2 การปฏิบัติงานโดยใช้หลักของสัปปริสธรรม 7 ประการ** ก่อให้เกิดสัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ในฐานะเป็นบุคลากรพยาบาลผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น และจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548) กล่าวถึง สัปปริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือ เป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยความปรารถนาดี สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือคุณสมบัติในตัวของผู้ว่ามี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล พยาบาลที่ปฏิบัติกรพยาบาลโดยยึดหลักสัปปริสธรรมทำให้พยาบาลรับรู้ว่าเป็นคนดี ประพฤติดี ควรทำตนให้เป็นที่ยกย่องนับถือของสังคม เมื่อทำได้ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นสุข หรือมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

จากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อธิบายได้ว่า ด้วยบริบทของโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีรู้จักกันทุกคน มีงานต่างๆที่มอบหมายให้พยาบาลทำหลายอย่างด้วยกัน เมื่อใครทำงานสำเร็จ ก็จะทำให้ทราบทั่วๆกัน ได้ พยาบาลมองว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าเป็นเรื่องท้าทาย สามารถทำให้เพื่อนร่วมงาน หรือพยาบาลรุ่นน้อง ที่อยู่ในความดูแล ทำงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ (เนตรสวรรค์ , 2553) ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพมองว่าการได้รับมอบหมายงานที่ตนมีความถนัด และมีความสามารถในด้านนั้นเป็นอย่างดี จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ และส่งผลให้มองเห็นคุณค่าในงาน เนื่องจากเป้าหมายหลักของการทำงานของพยาบาล เพราะหลักการทำงานของพยาบาล คือการดูแลผู้ป่วยให้มีสุขภาพดี มีอาการดีขึ้น หายจากอาการเจ็บป่วย มีความสุขสบายและปลอดภัย โดยไม่ได้รับอันตรายจากความเจ็บป่วยหรือภาวะแทรกซ้อนใดๆจากการพยาบาลที่ได้รับ ถือว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว นอกจากนี้ ยังสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ทำให้งานนั้นสำเร็จได้ตามเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าในตัวเองมีกำลังใจในการที่จะทำงานอื่นๆต่อไป เป็นตัวอย่างให้กับรุ่นน้อง เพื่อนร่วมงาน และแผนกอื่นๆในโรงพยาบาล การรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานนี้ ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ ความสุขในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรักในงาน พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาล

ชุมชนที่ศึกษา รู้สึกว่าความรักในงานทำให้มีความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า การให้ความรักต่อองค์กร และงาน เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ พยายามในหน่วยงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ก็จะเกิดแรงขับเคลื่อน ผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของงานนั้นๆ เมื่อพยายามรู้สึกรักองค์กร รักในงาน ก็จะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ท่วมเทแรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อให้ งานในหน่วยงานและในองค์กรเกิดสำเร็จได้

เมื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงานรายด้านระหว่างก่อนและหลังทดลอง พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเกิดขึ้นจากการจัดประชุมกลุ่มย่อยสัปดาห์ละครั้งระหว่างทดลองหกสัปดาห์ ทำให้พยาบาลในกลุ่มทดลองมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการศึกษานี้ พบว่ากลุ่มทดลองมีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการนำแนวทางการนำหลักสี่ปฐิธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ อันจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.2 สะท้อนให้เห็นว่าการนำหลักสี่ปฐิธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน แม้หน่วยงานจะมีปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอ พยาบาลมีภาระงานมากในแต่ละวัน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ด้วยจากการทำวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาการวิจัย ในการนำหลักสี่ปฐิธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลให้นานขึ้นและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องในระยะสั้นและระยะยาว

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคำนึงถึงความยินยอมของอาสาสมัครในการเข้าร่วมวิจัย จึงอาจทำให้การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในด้าน การมีอคติในการวิจัย ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ทำให้การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในด้านความตรงภายนอกในการการศึกษาทดลองครั้งต่อไป จึงควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง และออกแบบวิจัยที่รัดกุมเพิ่มขึ้น

3.2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเช่นเดียวกันนี้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขในการทำงานระดับต่ำมาก ต่ำ และปานกลางด้วย รวมทั้งเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความตรงภายนอก



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- คำธร มิตรเปรียญ (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัปรีศธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขต 12 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรเพื่อพัฒนาชุมชน ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *รายงานการวิจัยการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในคนสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539) *การควบคุมคุณภาพการพยาบาล เล่ม 5 (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- . (2544) *การประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล: งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จรรย์ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ. (2544). *หนังสือเรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐานพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิชย์.*
- ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (2555). *ความสุขในการทำงาน คุณ...สร้างได้. บทความสุขภาพ สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ. สืบค้น เมื่อ 7 สิงหาคม 2559*  
จาก <http://www.hiso.or.th/hiso/tonkit/>
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนซ์.



- รัชมน วรรณพิน และวาสนิณี วิเศษฤทธิ์. (2555). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นภัสชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิลาสลักษณ์ หนูคำ. (2556). *การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรมและบรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). (ม.ป.ป.). *การทำงานที่เป็นสุข: การทำงานคือการใช้ชีวิต*. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เป็นปีที่ 57 ในรัชกาลปัจจุบัน.
- พระไตรปิฎก. (2545). พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 23 – อังคุตตรนิกาย สัตตก-อัญญก-นวกบาท รวบรวมพระสูตรที่ว่าด้วยหลักธรรมที่มีจำนวน 7, 8, 9 ข้อ สังโยชน์ 7, อานิสงส์ 8 ของเมตตา, พระอรหันต์ย่อมไม่ทำการ 9 อย่าง
- พระธรรมกิตติวงศ์. (2548) ภาษาธรรม กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเสียง, หน้า 170.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2549). *การดูแลสุขภาพภาวะองค์รวมแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- . (2550). *คู่มือชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 14) กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวดย.
- พระเทพคุณาภรณ์. (2551) *หนังสือพิมพ์ข่าวสด*. สืบค้นวันที่ 4 สิงหาคม 2559 จาก [http:// www.tumsrivichai.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538727761&Ntype=56](http://www.tumsrivichai.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538727761&Ntype=56)
- พระมหาวิฑูริชัย. (2553). *ความทุกข์มาโปรด ความสุขโพรยปราย* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ปราณ
- ฟารีดา อิบราฮิม. (2544). การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 18(2), 5-8.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัศมี ชันยธร. (2550). *สร้างสุขในงาน*. สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม 2559 จาก [http://chiangmaihealth.com/coolnews\\_detail.php?id=57](http://chiangmaihealth.com/coolnews_detail.php?id=57)
- ลดาวัดย์ รวมเมฆ. (2544). *ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานบริการพยาบาลวารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 13 (1): 17 - 23
- วัชรภรณ์ เฟ็งจิตต์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างก่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตือโสภ ผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารี และพนักงานทั่วไปในองค์การขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน* สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม 2559 จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>
- วันทนา เมืองจันทร์. (2544). *การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา*. วิทยาจารย์. 100 (4): 21-25.
- วรรณภา อยู่สุข. (2549). *การใช้กิจกรรมการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อสนับสนุนและเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความมีวินัยของผู้เรียน*

โรงเรียนเก่าขามวิทยา ตำบลศรีสุข อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2549  
วารสารวิจัย มข.-มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1  
มกราคม 2556) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2550). ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา: ข้อวิพากและข้อเสนอแนะวิธีการคำนวณ  
*พยาบาลสาร* 34, (4),1.
- สุกัญญา อินตะ โดด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความ  
ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอใน  
เขตภาคเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุกมล วิภาวีพลกุล. (2546). *108 คำถามเรื่องเซ็ก* กรุงเทพมหานคร: แพลน พรินติ้ง.
- สงกรานต์ เนินหาด .(2547). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).สถาบันราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). *จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่วัยยืนเป็นสุข*. สืบค้นวันที่ 5  
สิงหาคม 2559 จาก [www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q3/article2005july07\\_p4.htm](http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q3/article2005july07_p4.htm).
- สมชาย วสันตวิสุทธิ. (2547). *นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร ผู้จัดการออนไลน์* วันที่ 6  
พฤษภาคม 2547.
- สมเด็จพระสังฆราช .(2549). *ธรรมศึกษา*, สืบค้นวันที่ 22 ตุลาคม 2559.  
จาก<http://mahamakuta.inet.co.th/study/study64/mk6412.html>.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ .(2554). *บริหารด้วยสติปฐิธรรม*. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2559.  
จาก<http://www.budmgt.com>.
- สุริย์ชัย ชูช่วย. (2545). *การแสวงหาความสุขและคุณค่าของชีวิต กรณีศึกษาที่คนกลุ่มคนต่างวัยใน  
กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- อภิวันท์ แก้ววรรณรัตน์ .(2547). *จริยธรรม: คุณภาพการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 1) เชียงใหม่ :  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Calvin, Owens Ray. (1993). *Teacher Perceptions Concerning their Role and the Efficacy of  
Moral Education in Public Elementary Schools. Dissertation Abstracts International.*

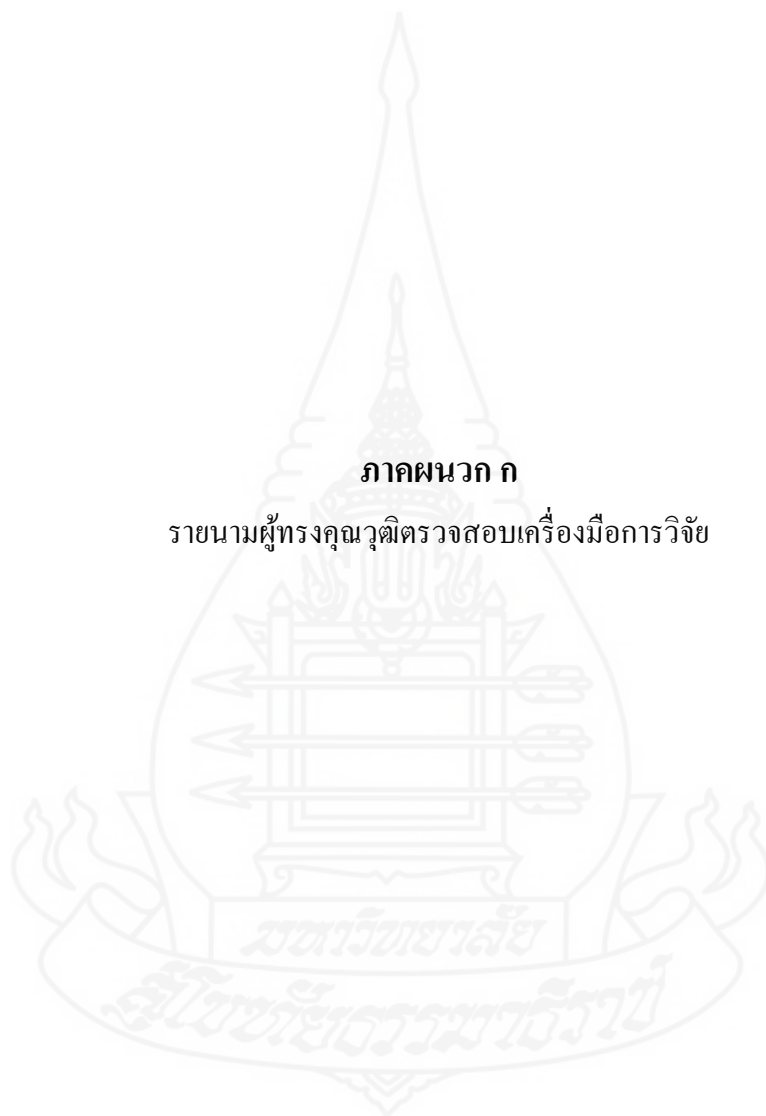
- Carroll, A. B. (1991). *The Pyramid of CSR: Toward the Moral Management of Organization Stakeholder*. Business Horizon. (July and August): 80
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing Nations on Subjective Well - Being*. Retrieved September 10, 2010, from <http://www.psych.uiuc.edu/~edener/hottopic/diener - Oishi.pdf>.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004) *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. Organization Dynamics, 33 (1): 379-392.
- Herzberg, F. (1973). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Lanier, Stephanie Pridgen. (1993). "*Promoting Moral and Conceptual Development in Rural Able scents (moral Development Rural Students Peer Facilitators)*." *Dissertation Abstracts International*. 5: 196-A.
- Makikangas, A. Feldt, T. & Kinnunen, U. (2007). *Warr's scale of job – related affective well – being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics*. Work & Stress, 21 (3): 197 - 219.
- Manion, J. (2003) *Joy at work: Creating a positive workplace*. Journal of Nursing Administration, 3 3(12): 652-655.
- Seligman, Martin E.P. *Authentic Happiness: United State of America*, 2002
- Wittmann, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Chiang Mai: Sangsilp Printing.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- |    |                    |               |   |
|----|--------------------|---------------|---|
| 1. | อาจารย์ ดร.สมหมาย  | คชนาม         | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี                                |
| 2. | อาจารย์ ดร.รุ่งนภา | จันทรา        | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย<br>พยาบาลบรมราชชนนี<br>สุราษฎร์ธานี |
| 3. | อาจารย์ ดร.ฉลวย    | เหลือบรรจง    | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย<br>พยาบาลบรมราชชนนี<br>สุราษฎร์ธานี |
| 4. | พระครูธีระ         | ธรรมกิมล      | วัดโลกศิลาธรรม  |
| 5. | นางสาวปรียาพร      | คล้ายบ้านใหม่ | พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพิปูน  |



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์







สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120  
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096  
 School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,  
 Nonthaburi 11120  
 Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

**เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

เลขที่ 17

ชื่อโครงการวิจัย ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุขในการทำงาน  
 ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 เลขที่โครงการ/รหัส ID 2565100126  
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน  
 ที่ทำงาน โรงพยาบาลนาสาร ตำบลนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84120

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม  
 การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม .....  
 (อาจารย์ ดร.ชินจิตร โพธิ์พิสุทธิ์)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

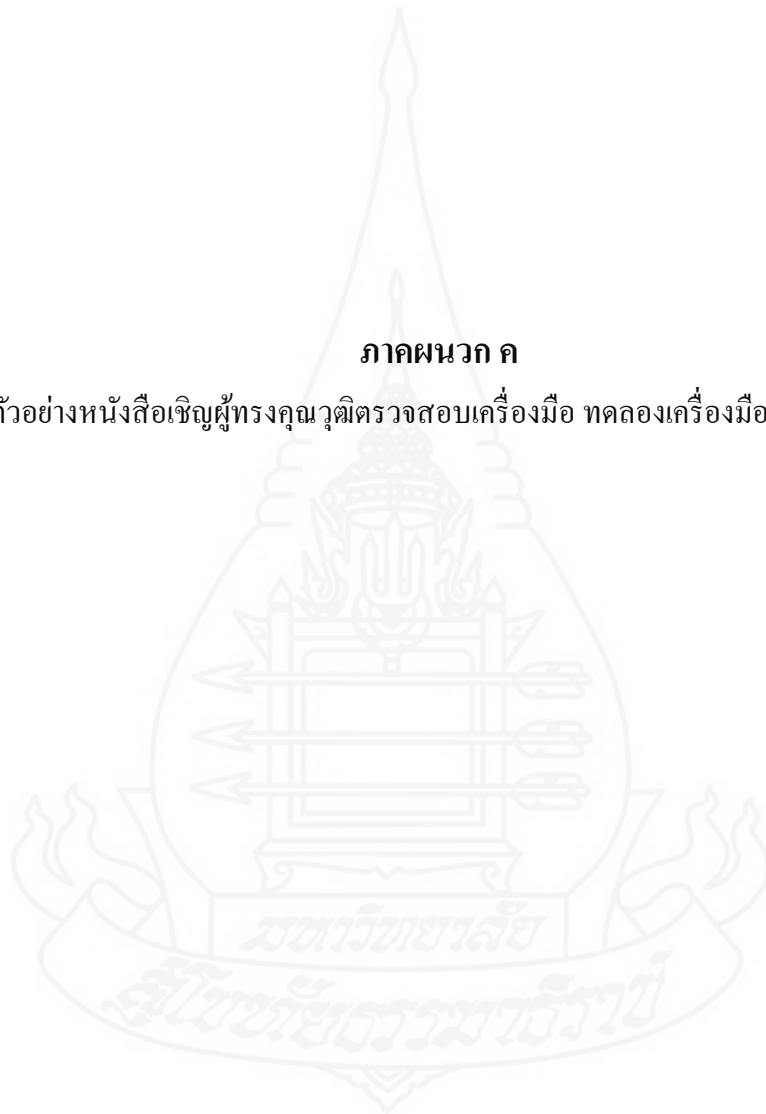
ลงนาม .....  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ 16 พฤษภาคม 2559

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ เก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.26/ว 125

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปรียาพร คล้ายบ้านใหม่

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร  
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
“ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ  
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ  
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว 125

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวปริยาพร คล้ายบ้านใหม่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทร. 0-2504-8036-7  
โทรสาร 0-2503-2620  
สำเนาเรียน นางสาวปริยาพร คล้ายบ้านใหม่



ที่ ศธ 0522.26/ว 12.5

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นมัสการพระครูธีรธรรมกิมล

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร  
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
“ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พระคุณท่านมีความรู้ความสามารถ และ  
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ  
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงกราบนมัสการเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว 12.5

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นมัสการเจ้าอาวาสวัดโลกศิลาาราม

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พระครูธีรธรรมกิมล เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงกราบนมัสการเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทร. 0-2504-8036-7  
โทรสาร 0-2503-2620  
สำเนาเรียน พระครูธีรธรรมกิมล

ที่ ศธ 0522.26/ว 125



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน อาจารย์ ดร.สมหมาย คชนาม

ด้วย นางอรนรินทร์ แหนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ที่ ศธ 0522.26/ว 125



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทร. 0-2504-8036-7,  
โทรสาร 0-2503-2620





ที่ ศธ 0522.26/ว 125

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ฉลวย เหลือบรรจง

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บ้านนาสาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทร. 0-2504-8036-7,  
โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว 125

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

ด้วย นางอรนรินทร์ แท่นอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัจปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ฉลวย เหลือบรรจง และอาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน 1. อาจารย์ ดร.ฉลวย เหลือบรรจง

2. อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา



ที่ ศร 0522.26/ ๒๙๔

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๔ มีนาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร  
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ผลของการ  
ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร”  
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้  
แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้  
นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทร 0-2504-8036-7  
โทรสาร : 0-2503-2620  
โทรศัพท์ 0-86-269-9345 (นางอรนรินทร์ แทนอ่อน)



ที่ ศธ 0522.26/ ๒๒-1

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

13 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนาสาร

ด้วย นางอรนรินทร์ แทนอ่อน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร  
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ผลของการ  
ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านนาสาร”  
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้  
แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
จำนวน 20 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ 0-86-269-9345 (นางอรนรินทร์ แทนอ่อน)

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



# คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการ พยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม

จัดทำโดย

นางอรนรินทร์ แทนอ่อน

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาล  
ศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย

## คำนำ

การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ได้นำหลักทางพุทธศาสนาเป็นกรอบแนวคิดที่จะ นำพา การดำเนินชีวิตของพยาบาล ให้มีหลักการประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของคุณความดี ความงาม ทั้งกาย วาจา ใจ พุทธศาสนา และการปฏิบัติตนตามแนวคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัม พุทธเจ้า เป็นผลให้บุคคลมีพฤติกรรมดี เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าผลดี หรือผลเสีย จะเกิดขึ้นจากการ กระทำของตนและเป็นผู้มีเหตุ มีผล มีจริยธรรมในการทำงาน มีจิตใจเอื้ออาทรและมีความสุขในการ ทำงาน การปฏิบัติงานทางการพยาบาล การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ จึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรซึ่งมีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประ โยชน์สาธารณะส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ในการทำงานจะต้องมีการนำหลักธรรม ในทางพุทธศาสนามาใช้ในปฏิบัติงาน ด้วย คือ หลักสัปปริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมหมวดหนึ่งใน พุทธศาสนาที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นคนเก่ง เป็นธรรมที่แสดงถึงความดี ของคนและควรยึด เป็นหลักสำหรับนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อทำให้เกิดความสุขความ เจริญในหน้าที่การงาน และ เป็นเครื่องมือนำพาคำสั่งการไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

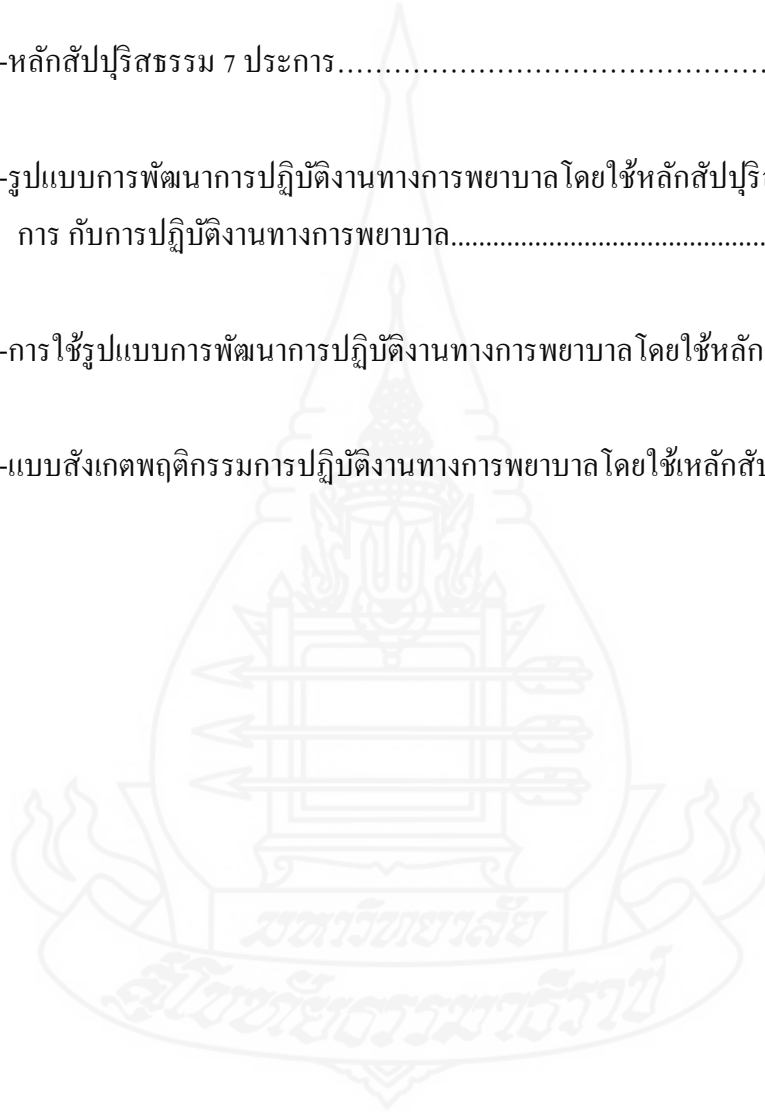
คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักสัปปริสธรรม ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ บริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อให้พยาบาล วิชาชีพใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงานต่อไป

นางอรนรินทร์ แทนอ่อน

ผู้วิจัย

## สารบัญ

คำนำ.....	2
คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม.....	4
-หลักสี่ปรัศธรรม 7 ประการ.....	4
-รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรมที่บูรณาการกับการปฏิบัติงานทางการพยาบาล.....	6
-การใช้รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม.....	7
-แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม.....	10





## คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม

ลักษณะของคู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรมฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการพยาบาล ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นคนเก่ง เป็นหลักธรรมที่แสดงถึงความดีของคนและควรยึด เป็นหลักสำหรับนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อทำให้เกิดความสุขความเจริญในหน้าที่การงาน ซึ่ง ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. ชัมมัญญตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความ เป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้ได้ ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่างๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถสอบได้ คະแนนดี เป็นต้น

2. อัตถัญญตา (การรู้จักผล) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเรา จะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

3. อัตถัญญตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่นๆ มีศรัทธา สติ สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บทพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4. มัตถัญญตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่างๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

5. กาลัญญตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลา จะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

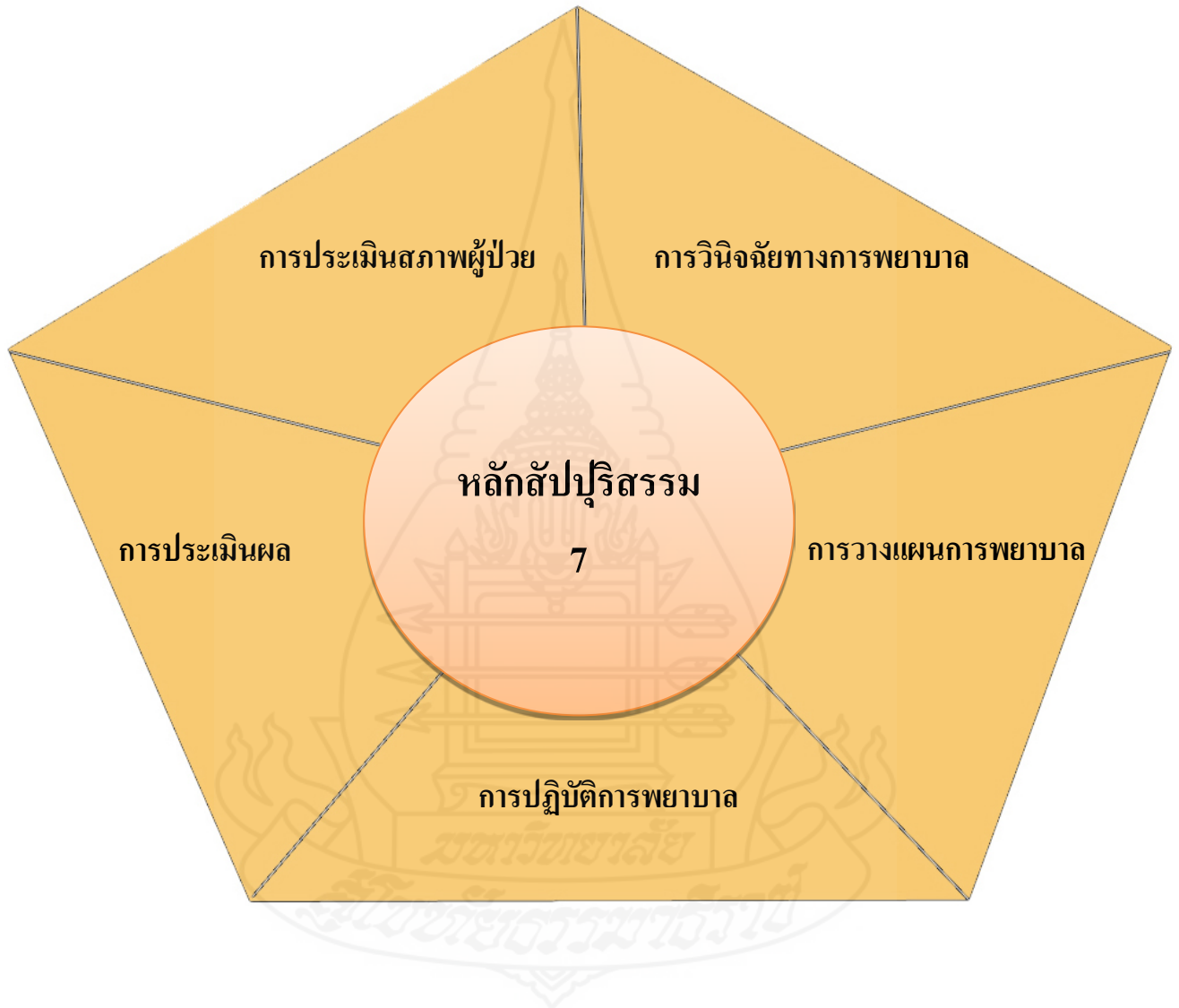
6. ปริสัจญญตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมต่างๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสวดรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกตีกะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้นๆ

7. ปุคคลปรโรปรัญตา (การรู้จักคน) คือ การเป็นผู้รู้เลือกคนในการมอบหมายงานที่เหมาะสม

จากสาระของสัปปริสธรรมข้างต้น จะเห็นว่า พระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าพบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการที่ดีได้ สำหรับในส่วนของการปฏิบัติงานทางการพยาบาลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ประการนั้น จะเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม โดยบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของทำงานที่สร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการทำงานอย่างยั่งยืนมั่นคง และมีความสุข รวมทั้งจะเป็นหลักการของพยาบาลวิชาชีพในการบริหารจัดการตนเองอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย



รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปฐิธรรม  
ที่บูรณาการกับการปฏิบัติงานทางการพยาบาล



## การใช้รูปแบบคู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการแพทย์โดยใช้หลักสัปปริสธรรม

รูปแบบคู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการแพทย์โดยใช้หลักสัปปริสธรรม สร้างขึ้นตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นหลักธรรมที่แสดงถึงความดีของคนและควรวีติ เป็นหลักสำหรับนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อทำให้เกิดความสุขความเจริญในหน้าที่การงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ดังนี้

หลักสัปปริสธรรม	กิจกรรมการปฏิบัติงานทางการแพทย์โดยใช้หลักสัปปริสธรรม				
	การประเมินสภาพผู้ป่วย	การวินิจฉัยทางการแพทย์	การวางแผนการพยาบาล	การปฏิบัติทางการแพทย์	การประเมินผล
1. รัम्मัญญตา (การรู้จักเหตุ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประเมินสภาพผู้ป่วยโดยการซักประวัติ</li> <li>- มีการตรวจร่างกาย</li> <li>- มีการซักข้อมูลอื่นที่มีผลต่ออาการผู้ป่วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวินิจฉัยการพยาบาลตามข้อเท็จจริงของผู้ป่วย</li> <li>- มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่ออาการผู้ป่วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวางแผนการพยาบาลจากการประเมินสภาพผู้ป่วย</li> <li>- มีความพร้อมในการรักษาตามแผนการพยาบาลอย่างชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาข้อมูลและแผนการพยาบาลก่อน ทำกิจกรรมพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำการตรวจสอบและประเมินกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพยาบาล</li> </ul>
2. อิตถัญญตา (การรู้จักผล)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเป้าหมายประเมินสภาพผู้ป่วยเพื่อค้นหาปัญหาที่อาจเกิดกับผู้ป่วยรายนั้นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวินิจฉัยทางการแพทย์</li> <li>- มีการคำนึงถึงผลดี-ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากวินิจฉัยไม่ถูกต้อง/ไม่ครอบคลุม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวางแผนเพื่อให้ได้รูปแบบการพยาบาลที่เหมาะสมต่ออาการผู้ป่วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้กิจกรรมการพยาบาลที่เหมาะสมกับผู้ป่วย และเป้าหมายการรักษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำการประเมินผลจากกิจกรรมการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย</li> </ul>

หลักสี่ประการ	กิจกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ประการ				
	การประเมินสภาพผู้ป่วย	การวินิจฉัยทางการพยาบาล	การวางแผนการพยาบาล	การปฏิบัติการพยาบาล	การประเมินผล
3. อดัตถุตา (การรู้จักตน)	- การรู้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ของตนเอง - การได้รับมอบงาน	- มีการวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง - มีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมจากแหล่งอื่น	- มีความรู้ความเข้าใจใน แผนการพยาบาล - รู้บทบาทของตนเองใน แผนการพยาบาล	- ไม่ปฏิบัติการพยาบาล เกินความสามารถของ ตนเอง	- ทำการทบทวนเพื่อ ประเมินการพยาบาล - มีการนำกิจกรรม ไปปรับแก้ก่อนนำไป ปฏิบัติกับผู้ป่วย
4. มัตถุตา (การรู้จักประมาณ)	- ประเมินสภาพผู้ป่วยด้วย ความเหมาะสมกับผู้ป่วย - - มีการทดลองให้ผู้ป่วยทำ ในสิ่งที่ทำได้	- วินิจฉัยการพยาบาลด้วย ความสมเหตุ สมผล ไม่ under ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้ป่วย เสียสิทธิในการดูแล	- ให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานในการวางแผนการพยาบาล	- มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับ เพื่อนร่วมงาน - มีการแก้ไขข้อบกพร่อง ของตนเอง	- กำหนดผลลัพธ์ ในแต่ละกิจกรรม - นำกิจกรรมที่แก้ไข ไปปรับปรุงตนเอง
5. กาลัตถุตา (การรู้จักกาล)	- ประเมินสภาพผู้ป่วย ด้วยการจัดลำดับขั้นตอน ก่อน-หลัง	- มีการวินิจฉัยการพยาบาล ก่อนวางแผนและให้การ พยาบาลเสมอ	- เขียนแผนการพยาบาล ก่อนให้การพยาบาลผู้ป่วย	- เลือกให้การพยาบาลโดย จัดลำดับความสำคัญของ กิจกรรม	- ทำการประเมินผล การปฏิบัติการ พยาบาลเป็นระยะ

หลักสัปปริสธรรม	กิจกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม				
	การประเมินสภาพผู้ป่วย	การวินิจฉัยทางการพยาบาล	การวางแผนการพยาบาล	การปฏิบัติการพยาบาล	การประเมินผล
6. ปรีสติยุดา (การรู้จักชุมชน)	- ประเมินสภาพผู้ป่วยด้วย อชยาศย์ไมตรีที่ดี - รู้จักการวางตัวเพื่อสร้าง สัมพันธภาพ	- วินิจฉัยการพยาบาลโดย การมีส่วนร่วมของญาติ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ - เข้าใจความแตกต่างของ ผู้ป่วยแต่ละคน	- มีการร่วมมือในการวาง แผนการพยาบาล - ช่วยให้ข้อมูลเพื่อให้มี การวางแผนที่ถูกต้อง	- ปฏิบัติต่อผู้ป่วยทุกคน เหมือนกัน	ให้ข้อมูลอาการและ การรักษาแก่ผู้ป่วย และญาติ
7. ปุคคลปรโรปรีฤตา (การรู้จักคน)	- ประเมินสภาพผู้ป่วยและ พิจารณาข้อมูลที่ได้ - ประเมินข้อมูลจากผู้ให้ ข้อมูลที่เชื่อถือได้	- วินิจฉัยการพยาบาลให้ เหมาะสมกับผู้ป่วยในแต่ละ ราย - วินิจฉัยโดยคำนึงถึง ความแตกต่าง	- วางแผนการพยาบาล ให้เหมาะกับผู้ป่วยแต่ละ รายที่มีความแตกต่างกัน	- ให้ข้อมูลกับญาติ และผู้ป่วยก่อนให้การ พยาบาล	- ยอมรับผลการ ประเมินจากเพื่อ ร่วมงานและหัวหน้า

## แบบสังเกตพฤติกรรม

### การใช้คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม

#### คำชี้แจง

1. เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้คู่มือการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม
2. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามส่วนนี้ ตามที่ท่านเห็นจริงในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความหมายของสี่ปรัศธรรม 7 ประการ

1. รัมมัณฺฑตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก
2. อัถถันฺฑตา (การรู้จักผล) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหานั้น เพราะผลเกิดจากเหตุ

เสมอ

3. อัถถันฺฑตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่นๆ
4. มัตถันฺฑตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ
5. กาลันฺฑตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ
6. ปรัศันฺฑตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุม นั้นๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไรควรพูดอย่างไร
7. ปุคคลปร โรปรัณฺฑตา (การรู้จักคน) คือ การเป็นผู้รู้จักคน ในการมอบหมายงานที่เหมาะสม

กระบวนการพยาบาล	พฤติกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักศัลยกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่มีเหตุการณ์
การประเมินสภาพผู้ป่วย	- มีการซักประวัติ ตรวจร่างกาย และหาข้อมูลอื่นประกอบ			
	- ค้นหาปัญหาต่างๆที่อาจเกิดกับผู้ป่วย อย่างมีเป้าหมาย			
	- ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบเขตวิชาชีพ เต็มศักยภาพ			
	- ค้นหาปัญหาให้สอดคล้องกับสภาพของผู้ป่วย / ให้ทำผู้ป่วยทำในสิ่งที่ทำได้			
	- จัดลำดับ ในการประเมินผู้ป่วยที่มีอาการหนัก/ผู้สูงวัย/นักบวช			
	- สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ			
	- ข้อมูลที่ประเมินได้มีความชัดเจน <i>เที่ยงตรง</i> และน่าเชื่อถือ			
การวินิจฉัยการพยาบาล	- วิเคราะห์ข้อมูลและวินิจฉัยการพยาบาลตามหลักการพยาบาล และข้อเท็จจริงของผู้ป่วย			
	- คำนึงถึงผลที่อาจเกิดขึ้นหากวินิจฉัยไม่ถูกต้อง / ไม่ครอบคลุม			
	- มีความตระหนักในความรู้ความสามารถของตนเอง / ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม			
	- มีการวินิจฉัยการพยาบาลอย่างถูกต้องและมีความสมเหตุ สมผล			
	- มีการวินิจฉัยการพยาบาลก่อนวางแผนและให้การพยาบาลอยู่เสมอ			



กระบวนการพยาบาล	พฤติกรรมการทำงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักปฏิบัติธรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่มีเหตุการณ์
	- มีการวินิจฉัยการพยาบาลที่สอดคล้องกับอาการป่วยของผู้ป่วยในแต่ละราย			
	- มีการวินิจฉัยการพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ป่วย			
การวางแผนการพยาบาล	- มีการวางแผนการพยาบาลจากข้อมูลการประเมินจากสภาพผู้ป่วย			
การวางแผนการพยาบาล	- มีการวางแผนการพยาบาลตามรูปแบบการพยาบาล ที่เหมาะสมต่อผู้ป่วย			
	- มีความรู้และเข้าใจในแผนการพยาบาลที่วางไว้			
	- มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกัลยาณมิตร			
	- มีการวางแผนการพยาบาลก่อนให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ			
	- ให้ความร่วมมือและนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดการวางแผนที่ถูกต้อง			
	- มีแผนการพยาบาลที่เหมาะสมกับสภาพผู้ป่วยแต่ละราย			
การปฏิบัติการพยาบาล	- มีการศึกษาแผนการพยาบาลให้เข้าใจทุกครั้ง			
	- มีกิจกรรมการพยาบาลที่เหมาะสมกับผู้ป่วยและเป้าหมายการรักษา			
	- ไม่ปฏิบัติการพยาบาลเกินขอบเขตและความสามารถของตนเอง			
	- มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน / แก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง			

กระบวนการพยาบาล	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยใช้หลักทั้ปฐริศธรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่มีเหตุการณ์
	- ดำเนินการพยาบาลโดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการพยาบาล			
	- มีการปฏิบัติต่อผู้ป่วยทุกรายดุจญาติสนิท			
	- มีการให้ข้อมูลผู้ป่วยแก่ญาติ ก่อนให้การพยาบาล			
การประเมินผล	- ดำเนินการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพยาบาล			
	- มีการประเมินผลจากกิจกรรมการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วยเท่านั้น			
	- มีการรับฟังข้อมูล/ข้อเสนอแนะ และร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลการประเมิน			
	- มีการนำผลจากการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
การประเมินผล	- เข้าร่วมกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นระยะ ๆ			
	- มีการแจ้งข้อมูลอาการผู้ป่วยบางส่วนแก่ผู้ป่วยหรือแจ้งข้อมูลที่สำคัญแก่ญาติ			
	- ให้การยอมรับผลการประเมินจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน			

ภาคผนวก จ  
การวิเคราะห์ข้อมูล



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
บ้านนาสารของกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จำแนกตามรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง				กลุ่มเปรียบเทียบ			
	ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.
<b>ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) โดยรวม</b>	3.48	0.71	3.94	0.54	2.82	0.54	2.87	0.62
1. ท่านรู้สึกมีความสุขจากการ ที่ท่านได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน	3.60	0.69	4.20	0.42	2.60	0.52	2.80	0.63
2. ท่านรู้สึกสดชื่นเบิกบานใจ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็น มิตรกับเพื่อนร่วมงานใน ระหว่างทำงาน	4.20	0.63	4.40	0.52	2.90	0.57	3.00	0.67
3. ท่านรู้สึกสนุกสนานเมื่อมี การพูดคุยและสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานในเวลาพัก	3.90	0.88	4.50	0.53	2.80	0.63	3.10	0.57
4. เมื่อเกิดปัญหาจากการ ทำงานท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีความสุขที่ดีใน การทำงาน	3.20	0.79	3.90	0.57	2.90	0.74	3.00	0.67
5. ท่านรู้สึกเป็นสุขจากการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในโรงพยาบาลของท่าน	3.20	0.42	3.80	0.63	2.90	0.32	2.80	0.42
6. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ บุคลากรในโรงพยาบาลมี ความรักผูกพันซึ่งกันและกัน	3.10	0.99	3.60	0.84	2.80	0.63	2.60	0.70

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง				กลุ่มเปรียบเทียบ			
	ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.
7. เพื่อนร่วมงานยินดีกับ ท่านเมื่อท่านมีเรื่องดีๆ เข้า มาในชีวิต	3.20	0.63	3.70	0.48	2.80	0.42	2.70	0.67
8. ท่านยินดีให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อ เขาต้องการความช่วยเหลือ	3.60	0.84	4.30	0.48	3.10	0.57	3.10	0.57
9. ท่านรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.70	0.48	3.70	0.48	2.70	0.48	2.80	0.63
10. เมื่อท่านเจ็บป่วยเพื่อน ร่วมงาน ใส่ใจดูแลท่าน	3.10	0.74	3.30	0.48	2.70	0.48	2.80	0.63
<b>ด้านความรักในงาน</b> <b>(Love of the work)</b> <b>โดยรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.58</b>	<b>4.17</b>	<b>0.53</b>	<b>2.88</b>	<b>0.50</b>	<b>2.92</b>	<b>0.55</b>
1. ท่านรู้สึกผูกพันในงานที่ ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.70	0.67	4.00	0.47	2.70	0.48	3.00	0.67
2. ท่านมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน	3.90	0.57	4.10	0.74	3.20	0.63	3.20	0.63
3. ท่านรู้สึกมีความสุขที่เป็น ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล	3.70	0.82	4.00	0.67	3.00	0.47	3.10	0.57
4. ท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.57	4.10	0.57	3.00	0.47	3.10	0.57
5. ท่านมีความสุขที่ได้ ทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.90	0.74	4.10	0.88	2.80	0.42	2.80	0.42
6. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการ ทำงานของท่านผ่านไปอย่าง รวดเร็ว	3.90	0.32	4.00	0.47	2.70	0.48	2.70	0.48

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง				กลุ่มเปรียบเทียบ			
	ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.
7. ท่านมีความสุขและ ปรารถนาที่จะทำงาน ตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน	3.40	0.52	3.50	0.53	2.60	0.52	2.70	0.48
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ท่าน ทำอยู่	3.90	0.57	4.00	0.67	2.50	0.53	2.50	0.53
9. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ ปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาล	4.60	0.52	5.00	0	3.10	0.57	2.90	0.74
10. ท่านให้บริการ พยาบาลด้วยความเต็มใจ	4.40	0.52	4.90	0.32	3.20	0.42	3.20	0.42
<b>ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)</b>	<b>4.17</b>	<b>0.62</b>	<b>4.46</b>	<b>0.56</b>	<b>3.04</b>	<b>0.37</b>	<b>3.07</b>	<b>0.39</b>
<b>โดยรวม</b>								
1. ท่านมีความสุขที่ได้ ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ของโรงพยาบาล	4.10	0.57	4.40	0.52	3.10	0.31	3.10	0.32
2. ท่านรู้สึกสุขใจที่ทำงาน ได้สำเร็จ	4.30	0.48	4.60	0.52	3.10	0.32	3.20	0.42
3. ท่านรู้สึกสุขใจที่งาน ของท่านเกิดผลลัพธ์ที่ดี	4.20	0.63	4.50	0.53	3.20	0.42	3.20	0.42
4. การได้ทำงานทำให้ท่าน รู้สึกถึงการมีคุณค่าของ ชีวิต	4.20	0.63	4.80	0.42	3.10	0.57	3.10	0.57

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง				กลุ่มเปรียบเทียบ			
	ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.
5. ท่านรู้สึกสุขใจเมื่อทำงานได้ทันเวลา	4.70	0.48	4.90	0.32	3.20	0.42	3.20	0.42
6. ท่านมีความสุขและพอใจกับความก้าวหน้าในการทำงาน	4.00	1.33	4.20	0.92	2.80	0.42	2.80	0.42
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงพยาบาล	4.00	0.47	4.30	0.67	3.00	0	3.00	0
8. ท่านมีความสุขกับการมีอิสระในการทำงาน	3.60	0.70	3.80	0.63	2.60	0.52	2.70	0.48
9. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เมื่องานที่ท่านปฏิบัติประสบความสำเร็จ	4.20	0.42	4.50	0.53	3.20	0.42	3.20	0.42
10. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	4.40	0.52	4.60	0.52	3.10	0.32	3.20	0.42
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)</b>	<b>3.26</b>	<b>0.61</b>	<b>3.67</b>	<b>0.59</b>	<b>2.59</b>	<b>0.53</b>	<b>2.61</b>	<b>0.53</b>
<b>โดยรวม</b>								
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.30	0.67	3.50	0.71	2.70	0.48	2.70	0.48
2. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.30	0.48	3.60	0.52	2.70	0.48	2.70	0.48
3. เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานของท่าน	3.10	0.74	3.60	0.52	2.80	0.63	2.80	0.63

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง				กลุ่มเปรียบเทียบ			
	ก่อน		หลัง		ก่อน		หลัง	
	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.	x	S.D.
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ของท่าน	3.20	0.63	3.80	0.63	2.70	0.48	2.70	0.48
5. หัวหน้างานให้การ ยอมรับความสามารถใน การทำงานของท่าน	3.30	0.67	3.90	0.57	2.50	0.53	2.60	0.52
6. บุคลากรหน่วยงานอื่น ยอมรับความสามารถใน การทำงานของท่าน	3.50	0.71	3.90	0.32	2.50	0.53	2.60	0.52
7. เพื่อนร่วมงานขอความ ช่วยเหลือและคำแนะนำ ในการทำงานจากท่าน	3.40	0.52	3.90	0.88	2.70	0.48	2.60	0.52
8. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงาน	2.90	0.57	3.50	0.71	2.40	0.52	2.50	0.53
9. ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติโครงการพิเศษ ต่างๆ ของโรงพยาบาล นอกเหนือจากงาน ประจำ	3.10	0.57	3.40	0.52	2.30	0.48	2.30	0.48
10. ท่านได้นำความรู้ที่ ทันสมัยมาพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.50	0.53	3.60	0.52	2.60	0.70	2.60	0.70
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.71</b>	<b>0.63</b>	<b>4.06</b>	<b>0.55</b>	<b>2.83</b>	<b>0.48</b>	<b>2.87</b>	<b>0.52</b>

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านนาสารของกลุ่มทดลองและควบคุม รายชื่อ พบว่า ระดับความสุขเฉลี่ยในการทำงานรายชื่อของกลุ่มทดลองมีระดับความสุขเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น หลังนำหลักสัจปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาล ส่วนระดับความสุขเฉลี่ยในการทำงานรายชื่อของกลุ่มเปรียบเทียบก่อนและหลัง มีระดับความสุขเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันนัก



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอรนรินทร์ แทนอ่อน
วันเดือนปีเกิด	4 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี
สถานที่ทำงาน	แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลบ้านนาสาร
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

